*Supplemento ordinario n. 2 alla "Gazzetta Ufficiale", n. 169 del 6 luglio 1962*

*Spedizione in abbonamento postale - Gruppo I*

# GAZZETTA UFFICIALE

## DELLA REPUBBLICA ITALIANA

*PARTE PRIMA* — ROMA - Venerdì, 6 luglio 1962 — SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI TEL. 650-139 650-841 652-361
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA GIUSEPPE VERDI 10, ROMA - CENTRALINO 8508

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 652.

**Norme sul trattamento economico e normativo degli operai dipendenti dalle imprese metalmeccaniche della zona di Biella.**

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 653.

**Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese editoriali.**

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 654.

**Norme sul trattamento economico e normativo per i cassieri dipendenti dalle esattorie e ricevitorie delle imposte dirette gestite da banche e casse di risparmio e per i cassieri dipendenti dalle esattorie delle imposte dirette gestite da privati esattori.**

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 655.

**Norme sul trattamento economico e normativo del personale imbarcato sulle unità adibite al servizio di rimorchio ed al soccorso delle navi.**

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 656.

**Norme sul trattamento economico e normativo dei procuratori, degli impiegati e dei commessi dipendenti dai commissionari di borsa ammessi ai recinti riservati della borsa valori di Milano.**

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 657.

**Norme sul trattamento economico e normativo per i dipendenti dalle agenzie di assicurazione in gestione libera della provincia di Milano.**

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 658.

**Norme sul trattamento di mensa dei lavoratori dipendenti dalle imprese tessili della provincia di Milano.**

# LEGGI E DECRETI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962. n. 652.

**Norme sul trattamento economico e normativo degli operai dipendenti dalle imprese metalmeccaniche della zona di Biella.**

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 23 ottobre 1959, per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica e alla installazione di impianti;

Visto, per la zona di Biella, l'accordo collettivo 2 ottobre 1959 per gli operai dipendenti dalle aziende metalmeccaniche, stipulato tra l'Unione Industriale Biellese e la Camera Confederale del Lavoro di Biella C.G.I.L. -, la Camera Sindacale Biellese U.I.L. -, l'Unione Sindacale Provinciale di Biella C.I.S.L. -;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 25 della provincia di Vercelli, in data 26 settembre 1961, dell'accordo sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

*Articolo unico.*

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali è stato stipulato, per la zona di Biella, l'accordo collettivo 2 ottobre 1959, relativo agli operai dipendenti dalle aziende metalmeccaniche, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dell'accordo anzidetto, annesso al presente decreto, purchè compatibili con quelli concernenti la disciplina nazionale della categoria.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti gli operai dipendenti dalle imprese metalmeccaniche dell zona di Biella.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

*Registrato alla Corte dei conti, addì 6 giugno* 1962
*Atti del Governo, registro n.* 148, *foglio n.* 125. — VILLA

# ACCORDO COLLETTIVO 2 OTTOBRE 1959 PER GLI OPERAI DIPENDENTI DALLE AZIENDE METALMECCANICHE DELLA ZONA DI BIELLA

Addì 2 ottobre 1959, in Biella, presso la sede della Unione Industriale Biellese,

t r a

l'UNIONE INDUSTRIALE BIELLESE, rappresentata dal dottor *Giuseppe Valetto;*

e, in ordine alfabetico:

la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO (C.G.I.L.) DI BIELLA, rappresentata dal sig. *Ercole Ozino;*

la CAMERA SINDACALE BIELLESE (U.I.L.), rappresentata dal sig. rag. *Franco Novaretti;*

l'UNIONE SINDACALE PROVINCIALE (C.I.S.L.) DI BIELLA, rappresentata dal sig. cav. *Ettore Bonardo;*

Vista la convenzione 26 luglio 1948 per gli operai dell'industria metalmeccanica biellese;

Considerando che il contenuto della convenzione suddetta è da ritenersi superato dai successivi contratti nazionali di lavoro per gli addetti alla industria metalmeccanica e dalle norme di legge, ad eccezione della disposizione relativa alla maggiorazione per il lavoro svolto dalla 40ª alla 48ª ora settimanale;

Ravvisata l'opportunità di una precisazione al riguardo;

resta confermato quanto segue:

Le aziende industriali metalmeccaniche biellesi continueranno a corrispondere al personale operaio dipendente, per le ore di effettiva prestazione comprese tra la 40ª e la 48ª ora settimanale, la maggiorazione del 10%, da calcolarsi sulla paga di fatto e sulla indennità di contingenza.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 653.

**Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese editoriali.**

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale 27 gennaio 1960, e relative tabelle, per i dipendenti dalle aziende editoriali, stipulato tra l'Associazione Italiana Editori e la Federazione Italiana Lavoratori Poligrafici e Cartai, la Federazione Italiana Lavoratori del Libro, la Federazione Italiana Lavoratori Arte Grafica e Cartaria;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 185 in data 17 luglio 1961, del contratto sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

*Articolo unico.*

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività, per la quale è stato stipulato il contratto collettivo nazionale 27 gennaio 1960, relativo ai dipendenti dalle aziende editoriali, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto anzidetto, annesso al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese editoriali.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli:* BOSCO

*Registrato alla Corte dei conti, addì 6 giugno 1962*
*Atti del Governo, registro n. 148, foglio n. 118.* — VILLA

# CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE 27 GENNAIO 1960 PER I DIPENDENTI DALLE AZIENDE EDITORIALI

L'anno 1960 addì 27 gennaio,

tra

l'Associazione Italiana Editori, rappresentata dal suo Presidente dott. *Mario Pozzi,* assistito dall'ing. *Giovanni Rosati,* dal dott. *Ferruccio Carini* e dal dottor *Paolo Cremonese,*

e

la Federazione Italiana Lavoratori Poligrafici e Cartai, rappresentata dal suo Segretario nazionale responsabile *Giovanni Valdarchi* e dai suoi Segretari *Francesco Arcese* e *Giorgio Pavanetto,* assistiti dai signori *Cellai* e *Vittorio Vercesi,*

la Federazione Italiana Lavoratori del Libro, rappresentata dal suo Segretario generale *Ruggero Malegori* e dal Segretario sindacale *Carmelo Formica* e dalla Segretaria *Matilde Rossi,*

la Federazione Italiana Lavoratori Arte Grafica e Cartaria, rappresentata dal suo Segretario responsabile *Ruggero Ravenna* e dal Segretario *Alfredo Giampietro,* assistiti dal sig. *Emanuele Federici,*

si è stipulato il seguente contratto nazionale collettivo di lavoro da valere per le aziende editoriali e per i lavoratori da esse dipendenti.

## PARTE GENERALE

### Art. 1.

**DECORRENZA E DURATA**

Il presente contratto collettivo di lavoro ha validità dal 1° gennaio 1960 al 31 dicembre 1961. Sarà rinnovato tacitamente di anno in anno, salvo disdetta di una delle parti stipulanti da comunicarsi alle altre, tre mesi prima della scadenza con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

### Art. 2.

**NOMENCLATURA**

Agli effetti della interpretazione e dell'applicazione del presente contratto la dizione « lavoratore » si intende indicativa delle categorie impiegati e operai.

Per le clausole interessanti una sola categoria di lavoratori vengono usate le dizioni separate di impiegato e di operaio.

Le dizioni stipendio, salario, retribuzione devono essere intese come segue:

stipendio e salario, è il corrispettivo dato all'impiegato o all'operaio per la sua prestazione d'opera a norma delle tariffe contrattuali;

retribuzione è quanto complessivamente percepito dall'impiegato o dall'operaio per la sua prestazione, esclusi gli assegni familiari.

### Art. 3.

**COMMISSIONI INTERNE**

Le funzioni delle Commissioni interne saranno determinate dagli accordi interconferedali.

### Art. 4.

**REGOLAMENTO INTERNO DI AZIENDA**

Il regolamento interno di azienda non dovrà contenere norme in contrasto con quelle previste dal presente contratto.

### Art. 5.

**DOCUMENTI**

Per l'assunzione il lavoratore dovrà presentare i seguenti documenti personali:

1. Libretto di lavoro.
2. Tessera o libretto di assicurazione, in quanto ne sia in possesso;
3. Stato di famiglia (per i capi famiglia);
4. Carta d'identità o documento equipollente;
5. Eventuale titolo di studio.

Il datore di lavoro potrà richiedere i certificati di lavoro per le occupazioni antecedenti a quelle risultanti dalle registrazioni del libretto di lavoro semprechè il lavoratore ne sia in possesso.

Il lavoratore dovrà comunicare alla Direzione della azienda eventuali cambiamenti di domicilio.

Art. 6.

**PASSAGGIO DA OPERAIO A IMPIEGATO**

In caso di passaggio ad impiegato nella stessa azienda, l'operaio avrà diritto al trattamento che come tale gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto « ex novo » con la nuova qualifica, col riconoscimento, inoltre, agli effetti del preavviso e delle indennità di anzianità, di una maggiore anzianità convenzionale come impiegato pari a 1/5 dell'anzianità come operaio.

Art. 7.

**SERVIZIO MILITARE**

In conformità al decreto legislativo 13 settembre 1946 n. 303, la chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva, sospende il rapporto di lavoro e il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto.

Il tempo trascorso in servizio di leva è computato agli effetti dell'anzianità.

Le norme di cui sopra si applicano ai lavoratori che anteriormente alla chiamata alle armi siano alla dipendenza dello stesso datore di lavoro da oltre tre mesi e subordinatamente all'osservanza dell'obbligo, da parte del lavoratore, di porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere il servizio entro 30 giorni dal congedo o dall'invio in licenza illimitata.

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro.

Art. 8.

**IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO**

Le aziende manterranno i locali di lavoro in condizioni che assicurino l'incolumità, la salubrità del lavoro e l'igiene dell'ambiente curandone la aereazione, la pulizia, l'illuminazione e, ove è possibile, il riscaldamento, e ciò ai sensi di legge.

Art. 9.

**INDENNITÀ IN CASO DI MORTE**

In caso di morte del lavoratore l'indennità di anzianità e quella sostitutiva del preavviso debbono essere corrisposte al coniuge, ai figli e, se vivono a carico del lavoratore, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado.

In mancanza delle persone indicate al 1° comma, le indennità predette sono attribuite secondo le norme della successione legittima ai sensi dell'art. 2122 del Codice civile.

Art. 10.

**CONTROVERSIE**

Le controversie individuali, anche se plurime, che sorgessero circa l'applicazione del presente contratto, qualora non venissero conciliate con la direzione della azienda, tramite la Commissione interna, verranno sottoposte all'esame delle competenti organizzazioni degli industriali e dei lavoratori, ferma restando, in caso di disaccordo, la facoltà di esperire l'azione giudiziaria.

Le controversie collettive sull'interpretazione del presente contratto saranno esaminate dalle competenti organizzazioni territoriali e, in caso di mancato accordo, da quelle nazionali.

Art. 11.

**INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO TRATTAMENTO DI MIGLIOR FAVORE**

Le disposizioni del presente contratto nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili fra loro.

Ferma la inscindibilità di cui sopra, le parti con il presente contratto non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli in atto, che dovranno essere mantenute.

Art. 12.

**NORME COMPLEMENTARI**

Per quanto non regolato dal presente contratto si applicano le norme di legge e degli accordi interconfederali.

Art. 13.

**STIPENDI E SALARI**

Gli stipendi e salari da valere per gli impiegati e gli operai dipendenti dalle Case editrici sono riportati nelle allegate tabelle *A*, *B*, *C*. Essi sono quelli risultanti dall'accordo di rinnovo del contratto collettivo di lavoro del 27 gennaio 1960 ed hanno decorrenza dal 1° gennaio 1960.

## NORME IMPIEGATI

Art. 1.

**ASSUNZIONE**

L'assunzione dell'impiegato dovrà essere effettuata con lettera nella quale deve essere specificato:

1. La data di assunzione;
2. La categoria a cui l'impiegato viene assegnato ai sensi dell'art. 4;
3. Il trattamento economico;
4. La durata dell'eventuale periodo di prova.

Art. 2.

**PERIODO DI PROVA**

L'assunzione dell'impiegato può avvenire con un periodo di prova non superiore a quattro mesi — prorogabile consensualmente di altri due mesi — per gli impiegati di 1ª categoria e con un periodo di prova non

superiore a due mesi — prorogabili consensualmente di un altro mese — per gli impiegati di 2ª e 3ª categoria.

Non sono ammesse altre protrazioni nè la rinnovazione del periodo di prova.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto, salvo quanto diversamente disposto dal contratto stesso.

Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro potrà aver luogo da ciascuna delle due parti in qualsiasi momento senza preavviso nè indennità per la risoluzione stessa.

Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni in qualunque tempo o per licenziamento durante i primi due mesi di prova per gli impiegati di 1ª categoria e durante il primo mese per gli impiegati di 2ª e 3ª categoria, la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.

Nel caso che il licenziamento avvenga oltre i termini predetti, all'impiegato sarà corrisposta la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o seconda quindicina del mese stesso.

Alla scadenza del periodo di prova, l'impiegato s'intenderà confermato in servizio ove l'azienda non abbia proceduto alla disdetta.

I versamenti previdenziali si effettuano anche durante il periodo di prova, fatta eccezione per il contributo dovuto all'Istituto Nazionale delle Assicurazioni, Roma, per la Cassa di Previdenza per gli Impiegati. Detto contributo dovrà essere corrisposto, dopo superato il periodo di prova, con decorrenza dalla data di assunzione.

Art. 3.

### CONTRATTO A TERMINE

L'assunzione può essere fatta anche con prefissione di termine; tuttavia saranno applicabili in tal caso tutte le disposizioni regolanti il rapporto a tempo indeterminato quando la aggiunzione del termine non risulti giustificata dalla specialità del rapporto ed apparisca invece fatta per eludere le disposizioni del presente contratto.

Comunque, agli effetti dell'indennità di cui all'art. 24, si considererà come contratto a tempo indeterminato la rinnovazione della proroga di un contratto a termine che venisse stipulato per un periodo non superiore a tre anni, salva però quella prosecuzione che, nella misura di tre mesi, venisse concordata per portare a termine l'opera e il lavoro per cui l'impiegato fu assunto in servizio, oppure in riferimento alla pur protratta cessazione dell'attività aziendale.

L'assunzione fatta con prefissione di termine dovrà risultare da atto scritto.

Le norme previste nel presente contratto si applicano, fino alla scadenza del termine, anche ai contratti a tempo determinato, fatta eccezione di quelle relative al preavviso e alla indennità di licenziamento.

Non si applicano le norme relative alla previdenza limitatamente ai contratti a termine che abbiano durata non superiore a tre mesi.

Art. 4.

### CATEGORIE

A tutti gli effetti del presente contratto di lavoro gli impiegati si suddividono in amministrativi e tecnici e sono classificati nelle seguenti categorie:

*Prima categoria.* — Appartengono alla prima categoria gli impiegati di concetto con funzioni direttive.

A titolo esemplificativo rientrano in tale categoria:

*a*) il capo dell'ufficio personale;

*b*) il capo contabile preposto ai servizi della contabilità generale dell'azienda;

*c*) il capo dell'ufficio approvvigionamenti con procura e con mandato « ad negotia » tale da impegnare la Casa;

*d*) il capo dell'ufficio vendite;

*e*) il capo dell'ufficio editoriale;

*f*) il capo dell'ufficio propaganda (sviluppo vendite, stampa, ecc.);

*g*) l'impiegato che elabora le pratiche e redige la relativa corrispondenza in più di due lingue estere;

*h*) l'esperto letterario che con facoltà discrezionali provvede a rendere i manoscritti conformi al tipo di pubblicazione della Casa, apportando modificazioni ai testi, rettificando punteggiatura, ortografia, ecc.

L'assegnazione alla prima categoria secondo l'esemplificazione che precede è subordinata all'effettiva esistenza all'interno della Casa editrice degli uffici e dei servizi indicati nell'esemplificazione stessa.

*Seconda categoria.* — Appartengono alla seconda categoria gli impiegati che svolgono mansioni di concetto.

A titolo esemplificativo rientrano in tale categoria:

*a*) il contabile che redige e svolge a mano o a macchina la prima nota o controlla il lavoro di altri contabili;

*b*) il cassiere;

*c*) l'economo;

*d*) l'impiegato che elabora le pratiche e redige la relativa corrispondenza;

*e*) colui che esclusivamente o con funzioni prevalenti è incaricato di studiare e curare l'applicazione delle disposizioni contrattuali e legislative inerenti alle paghe e stipendi, e provvedere allo svolgimento delle pratiche stesse presso gli istituti od enti riguardanti previdenze e ritenute dei lavoratori;

*f*) il magazziniere principale che coordina il movimento dei magazzini dipendenti;

*g*) lo stenodattilografo in lingua estera;

*h*) il revisore incaricato di modificare i testi secondo istruzioni ricevute;

*i*) il traduttore in lingua straniera che svolge tale mansione con carattere continuativo;

*l*) il propagandista per edizioni scolastiche;

*m*) il laureato trascorsi 6 mesi dall'assunzione;

*n*) l'archivista capo che alla data di entrata in vigore del presente contratto abbia alle sue dipendenze almeno due impiegati.

L'esemplicazione relativa alla 1ª e 2ª categoria riguarda le Case editrici che abbiano un minimo di 25 dipendenti regolati dal presente contratto. Per le Case che non hanno tale minimo o ai cui dipendenti sono affidate mansioni promiscue, l'esemplificazione di cui sopra ha semplice carattere orientativo, nel senso che le qualifiche non potranno essere declassate di più di una categoria. Eventuali contestazioni saranno risolte di comune accordo fra le organizzazioni stipulanti o tra i rispettivi organi periferici.

*Terza categoria.* — Appartengono alla terza categoria gli impiegati con mansioni di ordine suddivisi nei gruppi *A*) e *B*).

A titolo esemplificativo rientrano nel

Gruppo *A*):

*a*) l'aiuto contabile a mano o a macchina

*b*) lo stenodattilografo;

*c*) il fatturista;

*d*) il correttore;

*e*) il magazziniere che ha l'intera responsabilità del magazzino e che contabilizza amministrativamente il movimento di carico e scarico.

*f*) il responsabile dell'archivio di Case editrici che abbiano più di 25 dipendenti regolati dal presente contratto;

*g*) il preparatore commissioni, ossia colui che essendo a perfetta conoscenza del catalogo editoriale appronta e controlla per la spedizione le ordinazioni dei clienti;

*h*) gli impiegati che svolgono le mansioni di cui al gruppo *B*) trascorsi i periodi rispettivamente indicati.

Gruppo *B*):

Appartengono al gruppo *B*) gli impiegati d'ordine di ambo i sessi adibiti a mansioni le quali non richiedono in modo particolare preparazione, esperienza o pratica di ufficio. Rimane peraltro inteso che:

*a*) l'archivista;

*b*) il protocollista;

dopo il 1º anno di assegnazione al gruppo *B*) passeranno al gruppo *A*) mentre che:

*a*) per il dattilografo;

*b*) lo scritturale o copista;

*c*) per il commesso di cassa;

il passaggio al gruppo *A*) avverrà dopo 3 anni dall'assunzione.

*Chiarimento a verbale dell'art. 4*

Il presente contratto non si applica a quei propagandisti per le edizioni scolastiche che essendo retribuiti a provvigione, svolgono la propria opera in condizioni di autonomia e di indipendenza.

Art. 5.

**MUTAMENTI DI MANSIONI**

L'impiegato, in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti la sua categoria purchè ciò non importi alcun peggioramento economico nè un mutamento sostanziale alla sua posizione.

All'impiegato che sia destinato a compiere mansioni rientranti nella categoria superiore alla sua, dovrà essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla differenza tra la retribuzione percepita e quella minima della predetta categoria superiore.

Qualora si tratti di sostituzione per assenza, per ferie, malattia, infortunio, richiamo alle armi, la corresponsione di cui sopra è dovuta solo quando la sostituzione superi i venti giorni; resta inteso che qualora detto limite venga superato, il compenso di cui sopra sarà corrisposto dal primo giorno della sostituzione.

Trascorso un periodo di 6 mesi nel disimpegno di mansioni di prima categoria, e di 3 mesi nel disimpegno di mansioni nelle altre categorie, avverrà senz'altro il passaggio dell'impiegato, a tutti gli effetti, nella categoria superiore, salvo che si tratti di sostituzione di un altro impiegato assente per malattia, ferie, richiamo alle armi, ecc.

Il passaggio di categoria sarà comunicato per iscritto all'interessato.

Art. 6.

**ORARIO DI LAVORO**

La durata normale dell'orario di lavoro è di 44 ore settimanali. L'eventuale prolungamento fino a 48 ore settimanali dà luogo al pagamento della retribuzione oraria per le ore prestate in più senza maggiorazione di straordinario.

Restano ferme le condizioni di miglior favore.

Per il computo della retribuzione normale oraria si dividerà l'emolumento globale mensile (stipendio e contingenza) per 180.

Art. 7.

**LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO**

L'impiegato non può rifiutarsi, entro i limiti consentiti dalla legge, di compiere il lavoro straordinario, il lavoro notturno e festivo, salvo giustificati motivi di impedimento.

E' considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale di cui all'art. 6.

E' considerato lavoro notturno quello eseguito dalle ore 21 alle 7

E' lavoro festivo quello eseguito nei giorni considerati festivi ai sensi dell'art. 9.

Per il lavoro straordinario diurno, notturno e festivo sono corrisposte le seguenti maggiorazioni sulla retribuzione:

| | |
|---|---|
| lavoro straordinario feriale diurno | 30% |
| lavoro festivo | 50% |
| lavoro notturno | 50% |

Le suddette percentuali non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Per la determinazione della retribuzione oraria si divide la retribuzione mensile per 180.

Ove la retribuzione sia corrisposta in tutto o in parte con elementi variabili, si prenderà per base la parte fissa, col minimo in ogni caso dello stipendio minimo di categoria.

Art. 8.

**SOSPENSIONE O RIDUZIONE DI LAVORO**

In caso di sospensione di lavoro o di riduzione della durata dell'orario di cui all'art. 6, disposte dall'azienda o dalle competenti autorità, la retribuzione mensile non subirà riduzioni.

Art. 9.

**GIORNI FESTIVI E RIPOSO SETTIMANALE**

Il riposo settimanale cadrà in domenica, salvo le eccezioni di legge.

Sono considerati giorni festivi, oltre le domeniche, i seguenti:

*a*) le quattro festività nazionali (25 aprile, 1° maggio, 2 giugno, 4 novembre);

*b*) le seguenti tredici festività:

Capodanno;
6 gennaio (Epifania);
19 marzo (S. Giuseppe);
Lunedì successivo alla Pasqua;
Ascensione;
Corpus Domini;
29 giugno (SS. Pietro e Paolo);
15 agosto (Assunzione della B. V. M.);
1° novembre (Ognissanti);
8 dicembre (Immacolata Concezione);
25 dicembre (Santo Natale);
26 dicembre (Santo Stefano);

la ricorrenza del Santo patrono della località ove ha sede l'azienda. Tale festività sarà localmente spostata ad altro giorno da stabilirsi tra le Organizzazioni territoriali qualora la ricorrenza del Santo patrono coincida con altra festività retribuita.

Nel caso di prestazione di lavoro in dette festività, spetterà all'impiegato il pagamento delle ore di lavoro effettivamente prestato (stipendio mensile e contingenza) con la maggiorazione prevista per il lavoro festivo.

Nel caso in cui le festività sopra elencate cadano in domenica sarà dovuta, oltre alla normale retribuzione mensile, un ventiseiesimo della retribuzione mensile.

Art. 10.

**FERIE**

L'impiegato ha diritto per ogni anno di servizio ad un periodo di riposo, con decorrenza della retribuzione, non inferiore a:

15 giorni di calendario in caso di anzianità di servizio fino a 2 anni compiuti;

20 giorni di calendario in caso di anzianità di servizio da 2 a 10 anni compiuti.

25 giorni di calendario in caso di anzianità di servizio da 10 a 15 anni compiuti;

30 giorni di calendario in caso di anzianità di servizio oltre 15 anni.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo e non potrà avere inizio in giorni festivi; nel fissare l'epoca sarà tenuto conto da parte dell'azienda, compatibilmente con le esigenze di servizio, degli eventuali desideri dell'impiegato.

La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate. In caso di risoluzione nel corso dell'annata l'impiegato non in prova ha diritto alle ferie stesse in proporzione dei mesi di servizio prestato.

L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso.

Art. 11.

**ASSENZE E PERMESSI**

Le assenze debbono essere tempestivamente giustificate all'azienda.

All'impiegato che ne faccia domanda l'azienda ha facoltà di accordare permessi di breve congedo per giustificati motivi ed ha altresì facoltà di non corrispondere la retribuzione.

Tali brevi congedi non sono computabili in conto dell'annuale periodo di riposo.

Agli impiegati che sono membri delle commissioni esecutive della Camera del Lavoro Provinciale o Comunale e del Comitato Direttivo delle Sezioni territoriali della Federazione Lavoratori della categoria saranno concessi brevi permessi non retribuiti per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle organizzazioni predette e non ostino eccezionali impedimenti di ordine tecnico aziendale.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto all'azienda cui l'impiegato appartiene dalle organizzazioni predette, tramite le associazioni territoriali degli industriali.

Per i segretari provinciali, regionali e nazionali dell'associazione di categoria, che ne facciano richiesta al momento della nomina, il rapporto di lavoro potrà essere sospeso sino ad un massimo di due anni senza che tale periodo di sospensione sia computato ad alcun effetto contrattuale e semprechè, in rapporto alle mansioni esplicate, sia possibile la sostituzione temporanea per il tempo suddetto.

Art. 12.

**CONGEDO MATRIMONIALE**

Agli impiegati sarà concesso un periodo di giorni 15, con decorrenza della retribuzione, per contrarre matrimonio. Tale permesso non sarà computato nel periodo delle ferie annuali.

Art. 13.

**TREDICESIMA MENSILITÀ**

L'azienda corrisponderà una tredicesima mensilità pari alla retribuzione mensile percepita dall'impiegato; la corresponsione di tale mensilità avverrà normalmente alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto durante il corso dell'anno, l'impiegato non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13ª mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato. La

frazione di mese non superiore ai 15 giorni non sarà considerata, mentre sarà considerata come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.

Art. 14.

**AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ**

Agli impiegati, per anzianità di servizio maturata dopo il ventunesimo anno di età presso la stessa azienda e nella medesima categoria di appartenenza, sarà concessa, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito già concesso o da concedersi, una maggiorazione del 5% per ogni biennio fino ad un massimo di 13 bienni.

Tale aliquota è calcolata con le modalità di cui alla norma transitoria, sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria cui appartiene l'impiegato per gli scatti maturati fino al 1° giugno 1952, mentre, per quelli maturati dopo tale data, l'aliquota del 5% sarà applicata sui minimi tabellari di retribuzione base aumentata della indennità di contingenza in vigore al momento dello scatto.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità. Gli aumenti d'anzianità già maturati devono essere ricalcolati percentualmente (salvo per quel che concerne gli aumenti per l'anzianità maturata sino al 1° giugno 1952 per la quale si applicano le norme transitorie) sul minimo di stipendio in atto alle singole scadenze mensili, mentre per quanto concerne le variazioni dell'indennità di contingenza, il ricalcolo degli aumenti periodici di anzianità sarà effettuato al termine di ogni anno solare ed avrà applicazione dal 1° gennaio successivo.

Agli impiegati attualmente in servizio verrà riconosciuta, agli effetti degli aumenti periodici, l'anzianità per il servizio prestato dal 1° gennaio 1937, con esclusione in ogni caso di quella maturata prima del compimento del ventunesimo anno di età.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono gli aumenti eventualmente già concessi allo stesso titolo.

Nel caso di passaggio a categoria superiore, l'anzianità dell'impiegato, ai fini degli aumenti periodici, decorrerà dal giorno di assegnazione alla nuova categoria. In ogni caso, però, la migliore condizione determinata o da determinarsi per l'impiegato con gli scatti di anzianità nella categoria da cui proviene, rispetto alla nuova categoria di assegnazione, sarà conservata fino a che non venga assorbita dal maturare degli scatti di anzianità nella nuova categoria di assegnazione.

*Chiarimento a verbale dell'art. 14.*

Con l'espressione « da determinarsi » si è inteso fare riferimento al caso in cui, all'atto del passaggio nella categoria superiore, l'impiegato avesse una frazione di biennio.

In tale ipotesi, egli completerà il biennio nel momento in cui l'avrebbe completato se non vi fosse stata la promozione alla categoria superiore. Gli sarà pertanto corrisposto l'aumento periodico relativo al biennio stesso, calcolandolo però sullo stipendio di tabella della categoria di provenienza.

*Norme transitorie.*

*a)* Per l'anzianità maturata sino alla data del 1° giugno 1952 l'importo degli aumenti derivanti dagli scatti già maturati rimane consolidato nella cifra che risulta acquisita alla predetta data del 1° giugno 1952, a decorrere dalla quale dovranno essere corrisposti all'impiegato, per ogni scatto biennale in precedenza maturato, le seguenti quote forfettarie:

| | Uomini (Lire) | Donne (Lire) |
|---|---|---|
| impiegato di 1ª categoria | 450 | 450 |
| » » 2ª » | 375 | 330 |
| » » 3ª » A) | 325 | 285 |
| » » 3ª » B) | 300 | 275 |

*b)* Con decorrenza 1° giugno 1954, gli aumenti periodici di anzianità maturati successivamente alla data del 1° giugno 1952 devono essere ricalcolati sulle retribuzioni minime conglobate (che, in conformità di quanto disposto dall'accordo interconfederale 12 giugno 1954, contengono anche l'indennità di contingenza in vigore a quella data) e le quote forfettarie di cui al punto *a)* debbono essere aumentate del seguente importo:

| | Uomini (Lire) | Donne (Lire) |
|---|---|---|
| impiegato di 1ª categoria | 18 | 18 |
| » » 2ª » | 15 | 13 |
| » » 3ª » A) | 13 | 11 |
| » » 3ª » B) | 12 | 11 |

*c)* Gli aumenti periodici di anzianità successivi al 1° giugno 1952, che vengono a maturare (scatto biennale) dal 1° agosto 1954 (data di inizio della nuova contingenza) in poi, dovranno essere calcolati anche sull'importo della nuova contingenza, in base a quanto disposto dal 3° comma del presente art. 14.

Art. 15.

**RETRIBUZIONE**

La retribuzione sarà corrisposta ad ogni fine mese con la specificazione dei suoi elementi costitutivi liquidabili mensilmente.

In caso che l'azienda ne ritardi di oltre dieci giorni i pagamenti, decorreranno di pieno diritto gli interessi, nella misura del 2% in più del tasso ufficiale di sconto e con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente; inoltre l'impiegato avrà facoltà di risolvere il rapporto con diritto alla corresponsione della indennità di anzianità e di mancato preavviso.

In caso di contestazione sullo stipendio e sugli altri elementi costitutivi della retribuzione, all'impiegato dovrà essere intanto corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Art. 16.

**INDENNITÀ DI CASSA**

All'impiegato che ha normalmente maneggio di denaro con oneri per errori verrà corrisposta una maggiorazione nella misura del 5% sul minimo tabellare della sua categoria di assegnazione.

Gli interessi derivanti da eventuale cauzione andranno a beneficio dell'impiegato.

Art. 17.

### INDENNITÀ DI CONTINGENZA

La contingenza verrà corrisposta mensilmente in ragione di 26 giorni.

Art. 18.

### TRASFERTE

Agli impiegati in missione per esigenze di servizio, l'azienda corrisponderà:

*a)* il rimborso delle spese effettive di viaggio, corrispondenti ai normali prezzi di trasporto;

*b)* il rimborso delle spese di vitto e alloggio — nei limiti della normalità — quando la durata del servizio obblighi l'impiegato ad incontrare tali spese;

*c)* il rimborso delle altre eventuali spese vive necessarie per l'espletamento della missione.

Art. 19.

### TRASFERIMENTI

L'impiegato trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni presso lo stabilimento di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione.

L'impiegato che non accetti il trasferimento avrà diritto alla indennità di licenziamento e al preavviso, salvo che, per gli impiegati della 1ª e 2ª categoria, all'atto della assunzione, sia stato espressamente pattuito il diritto dell'azienda di disporre il trasferimento dell'impiegato, o tale diritto risulti in base alla situazione di fatto vigente per gli impiegati attualmente in servizio. In questi casi l'impiegato che non accetti il trasferimento stesso, viene considerato dimissionario.

All'impiegato che venga trasferito sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sè, per le persone di famiglia e per gli effetti familiari (mobilia, bagagli, ecc.) previ opportuni accordi da prendersi con l'azienda.

E' dovuta inoltre una indennità, nella misura di 1/3 della retribuzione globale mensile all'impiegato celibe senza conviventi a carico, e nella misura di 2/3 della retribuzione globale mensile, oltre ad 1/15 della stessa per ogni familiare a carico che con lui si trasferisca, all'impiegato con famiglia.

Qualora per effetto del trasferimento l'impiegato debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di affitto, regolarmente registrato o denunciato al datore di lavoro precedentemente alla comunicazione del trasferimento, avrà diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di 4 mesi di pigione.

Il provvedimento di trasferimento dovrà essere comunicato all'impiegato per iscritto con il preavviso di un mese.

All'impiegato che chieda il suo trasferimento non competono le indennità di cui sopra.

Art. 20.

### ALLOGGIO

Qualora nella località ove l'impiegato svolge normalmente la sua attività non esistano possibilità di alloggio nè adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati, e il perimetro del più vicino centro abitato disti oltre 5 km. l'azienda che non provveda in modo idoneo al trasporto corrisponderà un adeguato indennizzo.

Art. 21.

### TRATTAMENTO DI MALATTIA ED INFORTUNIO

L'assenza per malattia deve essere comunicata nelle 24 ore, salvo i casi di giustificato impedimento.

A richiesta dell'azienda l'impiegato è tenuto ad esibire il certificato medico.

L'azienda avrà facoltà di far controllare la malattia dell'impiegato dal medico di sua fiducia.

Nel caso di interruzione del servizio dovuta a malattia o ad infortunio non determinato da eventi gravemente colposi imputabili all'impiegato, verrà accordato all'impiegato, non in prova, il seguente trattamento:

1) Per anzianità di servizio fino a 3 anni: conservazione del posto per mesi 6 e corresponsione dell'intera retribuzione (stipendio e contingenza) per due mesi e della metà di essa per gli altri 4 mesi.

2) Per anzianità di servizio fino a 6 anni: conservazione del posto per mesi 9 e corresponsione della intera retribuzione (stipendio e contingenza) per 3 mesi e della metà di essa per gli altri 6 mesi.

3) Per anzianità di servizio oltre i 6 anni: conservazione del posto per mesi 12 e corresponsione della intera retribuzione (stipendio e contingenza) per 4 mesi e della metà di essa per gli altri 8 mesi.

Uguali diritti spetteranno all'impiegato in periodo di preavviso e sino alla scadenza del periodo stesso.

Il trattamento avanti stabilito cesserà qualora l'impiegato, con più periodi di malattia, raggiunga in complesso, durante 18 mesi consecutivi, i limiti massimi rispettivamente previsti nei diversi casi contemplati.

Alla scadenza dei termini avanti indicati, ove l'azienda proceda al licenziamento dell'impiegato, gli corrisponderà il trattamento di licenziamento, ivi compresa la indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'impiegato di riprendere servizio, l'impiegato stesso potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla sola indennità di licenziamento di cui all'art. 25.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e dell'indennità di licenziamento.

Per l'assistenza di malattia a favore dell'impiegato si provvede a termine delle disposizioni contenute nelle leggi vigenti.

Art. 22.

**TUTELA DELLA MATERNITÀ**

Ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri per quanto non espressamente richiamato nel presente articolo, le gestanti e le puerpere non possono essere licenziate durante il periodo di gestazione accertato da regolare certificato medico fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro, di cui al comma seguente, nonchè fino al compimento di un anno di età del bambino. Esse non possono essere adibite al lavoro durante i tre mesi che precedono la data presunta del parto, indicata nel certificato medico di gravidanza (ed ove il parto avvenga oltre quella data per tutto il periodo successivo che precede il parto) e durante i due mesi dopo il parto.

Durante il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro di cui al comma precedente le impiegate hanno diritto alla retribuzione intera, fatta deduzione di quanto percepiscono per atti di previdenza ai quali l'azienda è tenuta per disposizioni di legge.

Agli effetti della determinazione della retribuzione si terrà conto dell'importo totale della stessa percepita dalla lavoratrice nel mese precedente a quello in cui ha avuto inizio l'assenza.

Le aziende non sono tenute al cumulo delle eventuali previdenze aziendali con quelle previste dal presente articolo e pertanto è in loro esclusiva facoltà di considerarle assorbenti di quelle di cui ai commi precedenti.

Qualora durante il periodo di cui al secondo comma intervenga una malattia si applicheranno le disposizioni dell'art. 21 del presente contratto, quando risultino più favorevoli alle lavoratrici e con decorrenza dal giorno di inizio della malattia stessa.

Il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro di cui al secondo comma del presente articolo deve essere computato nella anzianità di servizio e ai fini della gratifica natalizia e delle ferie.

Le lavoratrici avranno inoltre diritto, a norma di legge, di assentarsi dal lavoro, trascorso il periodo di assenza obbligatoria di cui al secondo comma del presente articolo, per un periodo di mesi 6, durante il quale sarà loro conservato il posto.

Art. 23.

**PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DIMISSIONI**

Il rapporto di lavoro non può essere risolto da nessuna delle due parti senza preavviso e i termini sono stabiliti come segue:

*A*) per gli impiegati che avendo superato il periodo di prova non hanno superato i cinque anni di servizio:

mesi 2 e 15 giorni per gli impiegati di 1ª categoria;

mesi 1 e 15 giorni per gli impiegati di 2ª categoria;

mesi 1 per gli impiegati di 3ª categoria;

*B*) per gli impiegati che hanno superato i 5 anni di servizio e non i 10:

mesi 3 e 15 giorni per gli impiegati di 1ª categoria;

mesi 2 per gli impiegati di 2ª categoria;

mesi 1 e 15 giorni per gli impiegati di 3ª categoria;

*C*) per gli impiegati che hanno superato i 10 anni di servizio:

mesi 4 e 15 giorni per gli impiegati di 1ª categoria;

mesi 2 e 15 giorni per gli impiegati di 2ª categoria;

mesi 2 per gli impiegati di 3ª categoria.

I termini di disdetta decorrono dal 15 o dal 1° di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il periodo di preavviso fatto in servizio, sarà calcolato a tutti gli effetti contrattuali. Quando invece il preavviso che sia stato intimato dal datore di lavoro, fosse sostituito dalla relativa indennità, sarà conteggiato ai fini della determinazione della durata del servizio e quindi agli effetti delle ferie, dei dodicesimi della tredicesima mensilità, degli scatti di anzianità e di quanto può derivare da leggi o dal contratto di lavoro ed accordi sindacali, vigenti all'atto dell'intimazione del preavviso stesso.

E' facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del 1° comma, di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso il datore di lavoro concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi saranno stabiliti dal datore di lavoro, in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno normalmente comunicate per iscritto.

Art. 24.

**INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO**

In caso di licenziamento da parte dell'azienda, salvo casi previsti dall'art. 29, si applicano le seguenti norme:

*a*) per l'anzianità di servizio precedente al 1° luglio 1937 l'indennità di licenziamento verrà, al momento del licenziamento stesso, liquidata in base alle norme del regio decreto-legge 13 novembre 1924, n. 1825 (15/30 di retribuzione per ogni anno di anzianità), oppure in base alle più favorevoli disposizioni, eventualmente vigenti al 1° luglio 1937, e portate da usi, consuetudini o contratti individuali più favorevoli, anche se derivanti da regolamenti, concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563, o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive;

*b*) per l'anzianità successiva al 1° luglio 1937 e fino al 31 dicembre 1944 l'indennità verrà liquidata nella misura di 25/30 (venticinque trentesimi) della retribuzione mensile per ogni anno di servizio.

Tale misura sostituisce quella disposta in qualsiasi altro trattamento vigente al 1° luglio 1937 (anche se in forma previdenziale quando questa comprende l'indennità di licenziamento) portata da usi, consuetudini o contratti individuali più favorevoli anche se derivanti da regolamenti, concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563, o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive;

*c*) per l'anzianità maturatasi dal 1° gennaio 1945 in poi, l'indennità verrà liquidata nella misura di 30/30 (trenta trentesimi) della retribuzione mensile per ogni anno di servizio.

In ogni caso la liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto, ivi compresa l'indennità di contingenza.

Trascorso il primo anno di servizio, le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi, trascurandosi le frazioni di mese.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione oltre le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili, anche tutti quegli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato.

Se l'impiegato è rimunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione o partecipazione, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio o, se l'impiegato non ha compiuto tre anni di servizio, sulla media del periodo da lui passato in servizio.

Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine, conclusi prima della risoluzione del rapporto, anche se debbano avere esecuzione posteriormente.

I premi di produzione s'intendono riferiti alla produzione già effettuata e le partecipazioni agli utili a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto.

E' in facoltà dell'azienda, salvo espresso patto contrario, di dedurre dalle indennità di licenziamento quanto l'impiegato percepisca in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza (cassa pensioni, previdenza, assicurazioni varie) compiuti dalla azienda; nessuna detrazione è invece ammessa per il trattamento di previdenza previsto dall'art. 27 del presente contratto.

### Art. 25.

### INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro in seguito a dimissioni verranno corrisposte all'impiegato le sottoindicate aliquote dell'indennità di cui all'art. 24:

100% agli uomini che abbiano compiuto i 55 anni di età e alle donne che abbiano compiuto i 50 anni di età, con anzianità superiore almeno a 5 anni, ai dimissionari per malattia, maternità, matrimonio, infortunio, e per incarichi sindacali, di cui all'ultimo comma dell'art. 11; ai dimissionari che abbiano compiuto i 10 anni di anzianità ininterrotta presso l'azienda;

75% ai dimissionari che abbiano compiuto i 5 anni di anzianità ininterrotta presso l'azienda;

50% ai dimissionari che non abbiano compiuto 5 anni di anzianità ininterrotta presso l'azienda.

In caso di risoluzione del rapporto di impiego da parte dell'impiegato per cause attribuibili all'imprenditore e così gravi da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto stesso, è dovuto all'impiegato un trattamento equivalente a quello che gli sarebbe spettato in caso di licenziamento, compresa l'indennità sostitutiva di preavviso.

### Art. 26.

### CERTIFICATO DI LAVORO

In caso di licenziamento e di dimissioni per qualsiasi causa l'azienda ha l'obbligo di mettere a disposizione dell'impiegato, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro e nonostante qualsiasi contestazione sulla liquidazione per i diritti che ne derivano, un certificato contenente la indicazione del tempo durante il quale l'impiegato ha svolto la sua attività nell'azienda, della categoria di assegnazione e delle mansioni nella stessa disimpegnate.

### Art. 27

### PREVIDENZA

A favore degli impiegati regolati dal presente contratto è mantenuto il trattamento di previdenza istituito con l'art. 25 del precedente contratto collettivo 5 agosto 1937 con le successive modificazioni ed integrazioni.

### Art. 28.

### CESSIONE O TRASFORMAZIONE DI AZIENDA

La cessione o la trasformazione dell'azienda in qualsiasi modo, non risolve di per sè il contratto d'impiego ed il personale conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare, salvo la facoltà di ciascun impiegato di chiedere la liquidazione delle indennità di anzianità.

### Art. 29.

### DISCIPLINA DEL LAVORO

L'impiegato deve, nell'espletamento delle sue mansioni, tenere contegno consono alla dignità della sua funzione e particolarmente:

*a*) svolgere la propria attività con la diligenza richiesta dalla natura della prestazione;

*b*) osservare le disposizioni per l'esecuzione e l disciplina del lavoro impartitegli dall'azienda;

*c*) non trattare affari per proprio conto o di terz in concorrenza con l'imprenditore, non divulgare noti zie attinenti all'organizzazione ed ai metodi di produ zione dell'azienda, non farne uso in modo di poter re care ad essa pregiudizio e non asportare disegni o cam pionature:

*d)* rispettare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo della presenza;

*e)* rispettare il regolamento interno aziendale, portato a sua conoscenza mediante l'affissione nei locali di lavoro;

*f)* aver cura degli oggetti, macchinario e strumenti a lui affidati.

Le mancanze dell'impiegato potranno essere punite a seconda della loro gravità, con:

*a)* rimprovero verbale;

*b)* rimprovero scritto;

*c)* multa non superiore all'importo di 3 ore di retribuzione;

*d)* sospensione dal lavoro con relativa decurtazione della retribuzione per un periodo non superiore a 5 giorni;

*e)* licenziamento senza indennità e senza preavviso.

La sospensione di cui alla lettera *d)* si può applicare a quelle mancanze le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle lettere *a)*, *b)* e *c)*.

Il licenziamento senza indennità e senza preavviso potrà essere adottato nei confronti dell'impiegato colpevole di mancanze relative a doveri anche non particolarmente richiamati nel presente contratto le quali siano così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto d'impiego.

Il licenziamento non esclude le eventuali responsabilità nelle quali sia incorso l'impiegato.

## NORME OPERAI

### Art. 1.

**VISITA MEDICA**

L'operaio potrà essere sottoposto a visita medica da parte del sanitario fiduciario dell'azienda prima della assunzione in servizio, e, durante il rapporto di lavoro, quando se ne presenti l'opportunità in relazione ad eventuali pericoli di contagio.

Egualmente potrà essere sottoposto a visita medica allorquando l'operaio contesti la propria idoneità fisica a continuare nell'espletamento delle proprie mansioni o ad espletarne altre che ritenga incompatibili per la maggiore gravosità con la propria idoneità fisica.

### Art. 2.

**AMMISSIONE E LAVORO DELLE DONNE E DEI FANCIULLI**

L'ammissione ed il lavoro delle donne e dei fanciulli sono regolati dalle disposizioni di legge e da eventuali accordi interconfederali.

### Art. 3.

**PERIODO DI PROVA**

L'operaio di nuova assunzione è soggetto ad un periodo di prova, durante il quale è reciproco il diritto di risoluzione del rapporto di lavoro con il solo pagamento delle retribuzioni per il tempo in cui il lavoro è stato prestato, ed in base alla retribuzione stabilita per la categoria nella quale ha prestato la sua opera, semprechè non sia stata precedentemente concordata in misura superiore.

Il servizio prestato durante il periodo di prova, in caso di conferma, va computato a tutti gli effetti della anzianità.

Il periodo di prova non potrà essere superiore a due settimane.

Le norme concernenti le previdenze sociali si applicano anche durante il periodo di prova, ai sensi delle leggi relative.

### Art. 4.

**ORARIO DI LAVORO**

L'orario normale di lavoro è di 8 ore giornaliere e di 48 settimanali.

Per i lavoratori addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa e custodia, l'orario normale non potrà, in ogni caso, superare le 10 ore giornaliere. A tali lavoratori ove prestino un orario normale giornaliero di 9 e 10 ore sarà corrisposto, in aggiunta alla retribuzione normale, 1/8 della indennità di contingenza per ciascuna delle ore prestate in più delle 8 giornaliere.

Ai sensi del regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657, modificato con decreto presidenziale 30 luglio 1951, n. 760, i fattorini che svolgono mansioni che richiedono una applicazione assidua e continuativa non sono considerati lavoratori addetti a mansioni discontinue.

### Art. 5.

**LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO**

E' considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale giornaliero e settimanale.

Le prestazioni di lavoro straordinario debbono essere possibilmente preavvisate il giorno prima e debbono essere ripartite il più uniformemente possibile fra tutto il personale della categoria in cui si rendono necessarie, e non possono superare il limite previsto dalla legge.

Agli effetti della maggiorazione sotto indicata è considerato orario notturno quello compreso fra le ore 21 e le ore 7.

E' considerato lavoro festivo quello eseguito la domenica e nei giorni di festività nazionale di cui all'art. 8, salvo per quelle particolari mansioni (guardiani, custodi, portieri, ecc.) per i quali, ai sensi di legge, è consentita la prestazione domenicale con riposo compensativo in altro giorno della settimana. Per questi ultimi, è considerato lavoro festivo quello compiuto in giorno di riposo compensativo.

Per il lavoro straordinario, notturno e festivo, sono corrisposte le seguenti maggiorazioni sulla retribuzione:

lavoro straordinario feriale diurno 30%

lavoro notturno 50%

lavoro festivo 50%

lavoro straordinario non in prosecuzione dell'orario normale:

*a*) se diurno, con un minimo di 2 ore di retribuzione 30%

*b*) se notturno, con un minimo di 3 ore di retribuzione 50%

Le suddette percentuali non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Art. 6.

**INTERRUZIONE DI LAVORO**

In caso di interruzione temporanea di lavoro per causa di forza maggiore verificatasi dopo l'inizio del lavoro, all'operaio sarà corrisposta la normale retribuzione limitatamente alla giornata in corso.

Nel caso che le interruzioni si verifichino prima dell'inizio del lavoro all'operaio competerà ugualmente la retribuzione normale qualora non sia stato tempestivamente preavvisato dell'interruzione stessa e ciò con i medesimi limiti di cui al precedente comma.

In tutti i casi restano fermi per l'azienda sia il diritto di rimborso a termine di legge nei riguardi della Cassa Integrazione Guadagni e sia la facoltà di adibire gli operai ad altri lavori durante il periodo di interruzione.

Art. 7.

**RECUPERI**

E' in facoltà dell'azienda di fare recuperare le ore perdute a causa di forza maggiore o le soste di lavoro concordate corrispondendo all'operaio la sola retribuzione senza maggiorazione.

Indipendentemente dal recupero resta fermo in ogni caso per la prima giornata di interruzione il trattamento economico previsto dall'articolo precedente.

Art. 8.

**FESTIVITÀ NAZIONALI E GIORNI FESTIVI**

Sono considerati festivi i giorni seguenti:

*a*) tutte le domeniche e per i guardiani, custodi e portieri, i giorni prestabiliti per riposo compensativo settimanale, ai sensi dell'art. 9 del presente contratto;

*b*) le quattro festività nazionali (25 aprile, 1° maggio, 2 giugno, 4 novembre);

*c*) le seguenti tredici festività:

Capodanno;
6 gennaio (Epifania);
19 marzo (S. Giuseppe);
Lunedì successivo alla Pasqua;
Ascensione;
Corpus Domini;
29 giugno (SS. Pietro e Paolo);
15 agosto (Assunzione della B. V. M.);
1° novembre (Ognissanti);
8 dicembre (Immacolata Concezione);
25 dicembre (Santo Natale);
26 dicembre (Santo Stefano);

la ricorrenza del Santo patrono della località ove ha sede l'azienda. Tale festività sarà localmente spostata ad altro giorno da stabilirsi tra le Organizzazioni territoriali qualora la ricorrenza del Santo patrono coincida con altra festività retribuita.

Per le festività di cui ai punti *b*) e *c*) il trattamento sarà il seguente:

1) Se l'operaio non presta la sua opera, anche se la festività ricorre di domenica o nel giorno di riposo compensativo, avrà diritto alla normale retribuzione globale di fatto giornaliera, compreso ogni elemento accessorio, corrispondente ad un sesto dell'orario settimanale contrattuale.

2) In caso di prestazione di lavoro sarà corrisposto, oltre al trattamento di cui sopra, la retribuzione delle ore di lavoro effettivamente prestate, maggiorata del 50%.

Dovrà essere ugualmente corrisposto per intero il trattamento economico di cui al punto 1) al lavoratore, anche se risulti assente dal lavoro per i seguenti motivi:

*a*) infortunio, malattia, gravidanza, puerperio e periodo di assenza facoltativa seguente al puerperio, congedo matrimoniale, ferie, permessi e assenze per giustificati motivi;

*b*) riduzione dell'orario normale giornaliero o settimanale di lavoro;

*c*) sospensione del lavoro, a qualunque causa dovuta indipendente dalla volontà del lavoratore, salvo, per quanto concerne le festività di cui al punto *c*), che la sospensione del lavoro sia in atto da oltre due settimane.

Art. 9.

**RIPOSO SETTIMANALE**

Il riposo settimanale coincide di regola con la domenica salvo le eccezioni o deroghe consentite dalla legge

Art. 10.

**FERIE**

L'operaio che abbia una anzianità di 12 mesi consecutivi presso la stessa azienda, ha diritto in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie di 12 giorni lavorativi con retribuzione normale (8 ore giornaliere). Il suddetto periodo di ferie sarà aumentato a 14 giorni per gli operai con anzianità, presso la stessa azienda, dall'inizio del 4° anno al 10° compiuto; a 16 giorni per anzianità di servizio dall'inizio dell'11° anno al 19° anno compiuto e a 18 giorni per anzianità di servizio dall'inizio del 20° anno in poi.

In caso di licenziamento comunque avvenuto o di dimissioni, all'operaio che ha maturato il diritto delle ferie intere spetterà il compenso delle ferie stesse.

Qualora non abbia maturato il diritto alle ferie intere gli spetteranno tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi interi di anzianità.

In caso di ferie collettive all'operaio che non abbia maturato il diritto alle ferie intere competerà il godimento delle ferie in rapporto a tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di anzianità (v. chiarimento a verbale).

Si computano, nell'anzianità, agli effetti della maturazione del diritto alle ferie i periodi di assenza per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, nei limiti della conservazione del posto previsti dal presente contratto e per assenze giustificate per un periodo non superiore a tre mesi complessivi nell'anno.

L'epoca delle ferie sarà normalmente stabilita dal maggio all'ottobre, salvo obiettive esigenze tecniche.

Le ferie saranno concesse in via continuativa, salvo diverso accordo fra le parti interessate.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Le festività infrasettimanali e nazionali cadenti nel corso delle ferie danno luogo al relativo trattamento economico, in quanto dovuto, senza prolungamento del periodo feriale.

*Chiarimento a verbale.*

Nell'ipotesi di ferie collettive si chiarisce che quando l'operaio non usufruisce delle ferie intere per mancanza dell'anzianità di 12 mesi, per i giorni non retribuiti dal datore di lavoro si fa riferimento al deliberato della Cassa Integrazione che ha ammesso l'intervento della stessa.

Art. 11

## ASSENZE

Tutte le assenze debbono essere giustificate.

Le giustificazioni debbono essere presentate entro il più breve tempo possibile e comunque non oltre il giorno successivo al primo giorno di assenza salvo giustificati motivi di impedimento.

La comunicazione di assenza per malattia deve essere fatta all'azienda entro il giorno successivo all'assenza, salvo casi individuali di impossibilità. La malattia deve essere giustificata al datore di lavoro con certificato rilasciato dal medico della Cassa Mutua.

Art. 12.

## PERMESSI

All'operaio saranno concessi brevi permessi per improrogabili giustificate necessità familiari.

Potranno altresì essere concessi brevi permessi agli operai che ne facciano richiesta per giustificati motivi, compatibilmente alle esigenze tecniche dell'azienda.

Per i permessi di cui ai comma precedenti nessuna retribuzione è dovuta all'operaio e le ore perdute potranno essere recuperate.

Ai lavoratori che sono membri delle commissioni esecutive della Camera del Lavoro Provinciale o Comunale e del Comitato Direttivo delle Sezioni Territoriali della Federazione Lavoratori della categoria saranno concessi brevi permessi non retribuiti per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle organizzazioni predette e non ostino eccezionali impedimenti di ordine tecnico aziendale.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto all'azienda cui il lavoratore appartiene, dalle organizzazioni predette, tramite le associazioni territoriali degli industriali.

Per i segretari provinciali, regionali e nazionali delle associazioni di categoria, che ne facciano richiesta al momento della nomina, il rapporto potrà essere sospeso sino ad un massimo di due anni senza che tale periodo di sospensione, sia computato ad alcun effetto contrattuale, sempreché, in rapporto alle mansioni esplicate, sia possibile la sostituzione temporanea per il tempo suddetto.

Art. 13.

## CONGEDO MATRIMONIALE

In caso di matrimonio l'operaio ha diritto ad un periodo di congedo della durata di 10 giorni consecutivi con il compenso di 9 giornate di retribuzione, di cui 7 giorni quale anticipo per conto dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale.

Per quant'altro non previsto dal presente articolo valgono le norme di cui all'accordo interconfederale vigente in materia.

Art. 14.

## GRATIFICA NATALIZIA

La gratifica natalizia di cui all'accordo interconfederale vigente viene stabilita, per ciascun anno, nella misura di duecento ore di retribuzione.

Il pagamento avverrà di norma alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno saranno corrisposti tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

Le frazioni di mese non superiori a 15 giorni non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero le frazioni superiori a 15 giorni.

I periodi di assenza per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, nei limiti della conservazione del posto previsti dal presente contratto, nonchè i periodi di assenza per regolari permessi, quando siano complessivamente di durata inferiore al mese, saranno utilmente computati ai fini della gratifica natalizia.

Per le sospensioni di lavoro valgono le deliberazioni adottate dal Consiglio speciale della Cassa Integrazione Guadagni Operai dell'Industria.

Art. 15.

## MALATTIA E INFORTUNIO

L'operaio assente dal lavoro per malattia o per infortunio ha diritto alla conservazione del posto, senza interruzione di anzianità, per tutta la durata della malattia sino al massimo di sei mesi per gli operai con

anzianità nella stessa azienda fino a cinque anni, di otto mesi per gli operai con anzianità superiori a 5 anni e fino a 15 anni, e di dieci mesi per gli operai con anzianità superiore a quindici anni.

Qualora la malattia o l'infortunio perduri oltre il termine suddetto è in facoltà del datore di lavoro di risolvere il rapporto corrispondendo all'operaio quanto gli compete in base al presente contratto compreso il preavviso.

Analogamente, nel caso in cui per il perdurare della malattia o dell'infortunio oltre il termine di cui sopra, l'operaio non sia in condizioni di riprendere il lavoro, il rapporto potrà essere risolto a richiesta dell'operaio con la corresponsione del trattamento di cui al comma precedente escluso il preavviso.

Se l'operaio cade ammalato mentre presta la propria opera durante il periodo di preavviso, il datore di lavoro, ferma restando la facoltà di accertare la malattia stessa, corrisponderà la normale retribuzione per le ore lavorative mancanti al compimento del periodo di preavviso, con la detrazione di quanto è dovuto, per i giorni stessi, dalla Cassa Malattia.

L'operaio che in seguito a malattia non sia più idoneo al compimento delle mansioni precedentemente esplicate può essere assegnato a categoria inferiore, con la retribuzione corrispondente a tale categoria inferiore.

In tal caso l'operaio conserverà l'anzianità maturata, con diritto però alla liquidazione agli effetti dei vari istituti contrattuali limitatamente alla sola differenza tra la precedente e la nuova retribuzione.

Se però la non idoneità deriva da infortunio sul lavoro, l'operaio conserverà la propria retribuzione, anche se, in dipendenza dei postumi invalidanti, viene assegnato a categoria inferiore.

Art. 16.

**TUTELA DELLA MATERNITÀ**

Ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri per quanto non espressamente richiamato nel presente articolo, le gestanti e le puerpere non possono essere licenziate, durante il periodo di gestazione accertato da regolare certificato medico fino al termine di interdizione del lavoro, di cui al comma seguente, nonchè fino al compimento di un anno di età del bambino.

Esse non possono essere adibite al lavoro durante i tre mesi che precedono la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza (e, qualora il parto avvenga dopo tale data, per tutto il periodo successivo che precede il parto) e durante le 8 settimane dopo il parto.

Durante il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro di cui al comma precedente le lavoratrici hanno diritto a norma di legge, ad una indennità giornaliera pari all'80 % della retribuzione calcolata sulla media globale giornaliera percepita nei due periodi di paga immediatamente precedenti a quello nel corso del quale ha avuto inizio l'assenza.

Il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro sarà computato ai fini della anzianità di servizio, della gratifica natalizia e delle ferie.

Le lavoratrici avranno inoltre diritto, a norma di legge, di assentarsi dal lavoro trascorso il periodo di assenza obbligatoria, di cui al secondo comma del presente articolo, per un periodo di mesi 6, durante il quale sarà loro conservato il posto.

Art. 17.

**PASSAGGIO DI MANSIONI**

L'operaio, in relazione ad esigenze tecniche aziendali, può essere assegnato a mansioni diverse da quelle alle quali è normalmente adibito, compatibilmente con la sua capacità tecnica e idoneità fisica.

All'operaio che viene adibito a mansioni per le quali è stabilita una retribuzione superiore a quella dallo stesso normalmente percepita sarà corrisposta, limitatamente al solo periodo di prestazione, la differenza fra la retribuzione percepita e quella minima della mansione superiore predetta.

Trascorso il periodo di un mese nel disimpegno delle mansioni superiori, avverrà senz'altro il passaggio dell'operaio nella nuova categoria, a meno che si tratti di sostituzione di un altro operaio assente per malattia, servizio alle armi, od altri motivi contemplati dal presente contratto.

All'operaio che viene adibito a mansioni con retribuzione inferiore sarà conservata la normale retribuzione della mansione di provenienza.

Art. 18.

**CORRESPONSIONE DELLE PAGHE E DELLE INDENNITÀ**

La paga sarà effettuata settimanalmente o per altro periodo.

Qualora sia effettuata per periodo ultrasettimanale, le eventuali maggiori trattenute che ne derivassero in confronto alla liquidazione settimanale, saranno rimborsate.

La corresponsione della paga e delle indennità spettanti agli operai per cessazione del rapporto di lavoro sarà effettuata mediante buste o prospetti equipollenti sui quali saranno specificati i singoli elementi delle spettanze e delle trattenute.

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata indicata sulla busta o prospetto nonchè sulla qualità della moneta, dovrà essere fatta all'atto del pagamento.

Art. 19.

**PREAVVISO**

Il licenziamento dell'operaio non in prova che non avvenga ai sensi dell'art. 23, o le sue dimissioni, dovranno aver luogo con un preavviso di due settimane per gli operai con anzianità fino a 10 anni e di tre settimane per gli operai con anzianità superiore ai 10 anni.

Il preavviso deve essere dato di regola per iscritto il giorno di paga o di corresponsione dell'acconto settimanale in caso di pagamenti a periodo ultrasettimanale.

In caso di dimissioni senza preavviso l'azienda ha diritto di trattenere sulle competenze dovute all'operaio l'equivalente del preavviso da questi non dato.

L'azienda può anche esonerare l'operaio dalla prestazione del lavoro corrispondente alla retribuzione delle ore lavorative mancanti al compimento del preavviso e d'altra parte l'operaio che ha ricevuto il preavviso può interrompere il rapporto di lavoro prima della scadenza del preavviso stesso, con la sola retribuzione relativa al periodo lavorato.

Art. 20.

### INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

All'operaio licenziato, salvo quanto previsto dall'articolo 23, sarà corrisposta per ogni anno compiuto di anzianità non interrotta presso l'azienda una indennità nella seguente misura:

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| fino a 5 anni | 6 | giorni | di | retribuzione |
| oltre i 5 fino a 10 anni | 9 | » | » | » |
| oltre i 10 fino ai 15 anni | 11 | » | » | » |
| oltre i 15 anni | 14 | » | » | » |

Per l'anzianità maturata antecedentemente al 1° giugno 1947 l'indennità sarà corrisposta nella misura di due giorni di retribuzione per ogni anno di servizio compiuto dalla data di assunzione al 1° marzo 1931 e nella seguente altra misura per l'anzianità maturata dal 1° marzo 1931 al 31 maggio 1947:

1) 2 giorni di retribuzione per il 1° anno compiuto di anzianità;

2) 3 giorni di retribuzione per ogni anno dopo il 1° e fino al 7°;

3) 4 giorni di retribuzione per ogni anno compiuto dopo il 7°.

L'anzianità maturata al 31 maggio 1947 verrà però calcolata, agli effetti dell'applicazione delle maggiori indennità previste dal 1° comma del presente articolo, per l'anzianità che va a maturare a partire dal 1° giugno 1947

Dopo il 1° anno di anzianità ininterrotta, le frazioni di anno verranno computate a bimestre intero.

Art. 21.

### INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Nel caso di dimissioni verranno corrisposte all'operaio le sottoindicate aliquote dell'indennità di anzianità di cui all'articolo precedente:

oltre i 2 e fino a 6 anni di anzianità: 50 %;

oltre i 6 e fino ai 15 anni di anzianità: 75 %;

oltre i 15 anni di anzianità: 100 %.

Sono esclusi dal diritto di cui sopra in caso di dimissioni gli operai che non hanno superato i due anni di anzianità ininterrotta e, per gli apprendisti, due anni di anzianità ininterrotta dalla ultimazione del periodo di apprendistato.

Verrà corrisposta la intera indennità di anzianità di cui al precedente articolo nel caso di dimissioni per malattia, infortunio, matrimonio, maternità o compimento dei 55 anni di età per gli uomini e dei 50 per le donne, nonchè a seguito di nomina alle cariche sindacali previste dall'ultimo comma dell'art. 12.

Art. 22.

### CESSAZIONE E TRAPASSO O TRASFORMAZIONE DI AZIENDA

Nel caso di licenziamento per cessazione o liquidazione di azienda (escluso il fallimento e la liquidazione forzata), trapasso o trasformazione, il periodo di preavviso previsto dall'articolo 19 del presente contratto, sarà portato a quattro settimane.

Nel trapasso e nella trasformazione di azienda l'operaio che resta alle dipendenze della ditta subentrante conserva nei confronti di essa tutti i diritti acquisiti presso la ditta uscente ove non venga liquidato di tutto quanto gli spetta.

Art. 23.

### DISCIPLINA DEL LAVORO

Per infrazioni disciplinari la Direzione potrà applicare i seguenti provvedimenti:

rimprovero verbale o rimprovero scritto;

multa sino alla retribuzione di tre ore di lavoro normale;

sospensione del lavoro fino a 3 giorni;

licenziamento senza preavviso ma con indennità di anzianità;

licenziamento senza preavviso e senza indennità di anzianità.

L'importo delle multe sarà devoluto ad una qualsiasi delle istituzioni sociali a favore dei lavoratori prescelta d'accordo dalla Direzione e dalla Commissione interna.

Il rimprovero, la multa e la sospensione potranno essere inflitti all'operaio che commetta le sottoelencate mancanze:

*a*) non si presenti al lavoro o abbandoni, anche temporaneamente, il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;

*b*) ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

*c*) non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute oppure lo esegua con negligenza;

*d*) arrechi per disattenzione anche lievi danni ai materiali in consegna;

*e*) sia trovato addormentato;

*f*) fumi nei locali dove è fatto espresso divieto o introduca nell'azienda senza autorizzazione bevande alcooliche;

*g*) si presenti o si trovi sul lavoro in stato di ubriachezza (in tal caso inoltre l'operaio verrà allontanato);

*h*) provochi alterchi anche con vie di fatto purchè non determini il sorgere di risse;

i) in qualunque modo trasgredisca alle disposizioni del regolamento interno dell'azienda o commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla morale o all'igiene.

Si precisa che il rimprovero verbale o scritto potrà essere inflitto nel caso di prima mancanza, la multa nei casi di recidiva, la sospensione nei casi di recidiva in mancanze già punite con la multa nei sei mesi precedenti. Tuttavia nel caso che le mancanze rivestano carattere di maggiore gravità, anche in relazione alle mansioni esplicate, potranno essere inflitte la multa o la sospensione.

Potranno essere licenziati senza preavviso ma con indennità di anzianità gli operai colpevoli di:

*a*) introduzione nell'azienda di persone estranee senza regolare permesso della direzione, salvo il caso in cui la mancanza in concreto abbia carattere di minore gravità, nella quale ipotesi potranno applicarsi i provvedimenti disciplinari di cui sopra;

*b*) recidiva della medesima mancanza che abbia dato luogo già a sospensione nei sei mesi precedenti, oppure quando si tratti di recidiva nella identica mancanza che abbia già dato luogo a due sospensioni;

*c*) reati per i quali siano intervenute condanne penali definitive e per i quali, data la loro essenza, si renda incompatibile la prosecuzione del rapporto di lavoro.

Potranno essere licenziati senza preavviso e senza indennità di anzianità gli operai colpevoli di:

*a*) insubordinazione grave verso i superiori;

*b*) furto;

*c*) danneggiamento volontario o con danno grave del materiale;

*d*) risse nell'azienda;

*e*) reati di cui alla lettera *c*) commessi nell'ambito aziendale;

*f*) trafugamenti di schizzi, disegni o documenti.

# TABELLE DEI MINIMI DI RETRIBUZIONE IN VIGORE DAL 10 GENNAIO 1960 PER I DIPENDENTI DALLE AZIENDE EDITORIALI

ALLEGATO *A*

**Stipendio minimo mensile - Impiegati superiori ai 21 anni**

| ZONE | UOMINI | | | | DONNE | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1ª cat. | 2ª cat. | 3ª cat. A | 3ª cat. B | 1ª cat. | 2ª cat. | 3ª cat. A. | 3ª cat. B |
| ZONA 0: | | | | | | | | |
| Milano | 89.900 | 67.350 | 49.950 | 42.600 | 89.900 | 59.250 | 43.950 | 37.450 |
| Torino | 88.050 | 65.850 | 48.850 | 41.650 | 88.050 | 57.950 | 43.000 | 36.650 |
| Genova | 87.250 | 65.350 | 48.450 | 41.350 | 87.250 | 57.500 | 42.600 | 36.400 |
| ZONA I: Como, Firenze, Roma, Varese | 86.900 | 65.000 | 48.250 | 41.100 | 86.900 | 57.300 | 42.500 | 36.200 |
| ZONA II: Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa, Novara, Pavia, Pisa, Sondrio, Trieste | 83.850 | 62.850 | 46.550 | 39.800 | 83.850 | 55.300 | 40.950 | 35.000 |
| ZONA III: Bergamo, Brescia, Imperia, Savona, Trento, Venezia, Vercelli | 82.250 | 61.600 | 45.350 | 38.950 | 82.250 | 54.200 | 39.950 | 34.300 |
| ZONA IV: La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza | 81.300 | 60.700 | 44.670 | 38.300 | 81.300 | 53.400 | 39.300 | 33.700 |
| ZONA V: Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia. | 80.350 | 59.650 | 43.650 | 37.500 | 80.350 | 52.500 | 38.400 | 33.000 |
| ZONA VI: Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine | 78.800 | 58.650 | 43.050 | 36.750 | 78.800 | 51.600 | 37.900 | 32.350 |
| ZONA VII: Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso | 78.450 | 58.100 | 42.300 | 36.300 | 78.450 | 51.150 | 37.250 | 31.950 |
| ZONA VIII: Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni | 76.850 | 57.000 | 41.450 | 35.600 | 76.850 | 50.150 | 36.450 | 31.300 |
| ZONA IX: Ascoli Piceno Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Pesaro, Rieti, Viterbo | 74.200 | 54.900 | 39.650 | 34.000 | 74.200 | 48.300 | 34.900 | 29.900 |
| ZONA X: Avellino, Benevento, Campobasso, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo | 72.400 | 53.950 | 38.750 | 33.100 | 72.400 | 47.500 | 34.100 | 29.150 |
| ZONA XI: Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, | 71.850 | 52,500 | 37.800 | 32.000 | 71.850 | 46.200 | 33.250 | 28.150 |
| ZONA XII: Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria | 68.650 | 50.300 | 36.000 | 30.500 | 68.650 | 44.300 | 31.700 | 26.800 |

Per gli stipendi degli impiegati minori dei 21 anni si applicano i coefficienti di riduzione di cui all'unito Alleg. *B*

ALLEGATO *B*

**Tabella dei coefficienti per il calcolo dei minimi di stipendio degli impiegati inferiori ai 21 anni di categoria 2ª, 3ª-a e 3ª-b**

| QUALIFICHE | UOMINI | DONNE |
|---|---|---|
| 2ª *Categoria*: | | |
| Superiori ai 21 anni | 100 — | 88 — |
| Inferiori ai 21 anni | 86,75 | 76,47 |
| 3ª *Categoria* A: | | |
| Superiori ai 21 anni | 100 — | 88 — |
| 20-21 anni | 96,05 | 84,56 |
| 19-20 anni | 92,25 | 81,25 |
| 18-19 anni | 84,73 | 74,71 |
| 17-18 anni | 72,97 | 64,48 |
| 16-17 anni | 67,60 | 59,81 |
| Sotto i 16 anni | 55,77 | 52,37 |
| 3ª *Categoria* B: | | |
| Superiori ai 21 anni | 100 — | 88 — |
| 20-21 anni | 95,51 | 84,09 |
| 19-20 anni | 92,70 | 81,64 |
| 18-19 anni | 86,81 | 76,52 |
| 17-18 anni | 73,37 | 64,83 |
| 16-17 anni | 69,06 | 61,08 |
| Sotto i 16 anni | 55 — | 52,49 |

ALLEGATO *C*

## Tabelle dei minimi salariali per gli operai

| CATEGORIE | MILANO | TORINO | GENOVA | ZONA I | ZONA II | ZONA III | ZONA IV | ZONA V | ZONA VI | ZONA VII | ZONA VIII | ZONA IX | ZONA X | ZONA XI | ZONA XII |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Valori orari* | | | | | | | | | | | | | | |
| *Addetti al magazzino:* | | | | | | | | | | | | | | | |
| Sopra i 18 anni | 230,50 | 227,50 | 224,50 | 224,50 | 215 — | 213 — | 208 — | 206,50 | 199 — | 198 — | 194 — | 184,50 | 179 — | 175,50 | 163 — |
| dai 16 al 18 anni | 170,50 | 168 — | 166 — | 166 — | 159 — | 157 — | 154 — | 152,50 | 147 — | 145,50 | 143,50 | 136,50 | 132,50 | 129,50 | 120,50 |
| Inferiori ai 16 anni | 118,50 | 116,50 | 115,50 | 115,50 | 110 — | 109 — | 107 — | 106 — | 102 — | 101,50 | 99,50 | 94,50 | 92 — | 90,50 | 84 — |
| *Ausiliari specializzati (imballatori, impacchettatori, spedizionieri, ecc.):* | | | | | | | | | | | | | | | |
| Sopra i 18 anni | 210 — | 206,50 | 205,50 | 205,50 | 197 — | 192,50 | 189,50 | 186,50 | 179,50 | 178,50 | 176 — | 166,50 | 161 — | 156,50 | 147 — |
| Dai 16 ai 18 anni | 164 — | 162 — | 161 — | 161 — | 154,50 | 151,50 | 148 — | 146,50 | 141 — | 140,50 | 137,50 | 131 — | 126,50 | 123 — | 115,50 |
| Inferiori ai 16 anni | 129,50 | 127,50 | 127 — | 126,50 | 121,50 | 119,50 | 116,50 | 115,50 | 111 — | 110 — | 108,50 | 102,50 | 99,50 | 97 — | 91 — |
| *Ausiliari comuni (fattorini, ecc.).* | | | | | | | | | | | | | | | |
| Sopra i 18 anni | 192 — | 189,50 | 186,50 | 187 — | 180 — | 176 — | 172,50 | 168,50 | 164 — | 162,50 | 159,50 | 151 — | 145 — | 141 — | 133,50 |
| Dai 16 ai 18 anni | 141,50 | 139,50 | 138 — | 138 — | 133 — | 129,50 | 127,50 | 124 — | 121,50 | 120,50 | 118 — | 112 — | 107 — | 105 — | 98,50 |
| Inferiori ai 16 anni | 99 — | 97,50 | 96,50 | 96 — | 92,50 | 90,50 | 88,50 | 86 — | 84,50 | 83,50 | 91 — | 77,50 | 75 — | 72 — | 68,50 |
| | *Valori giornalieri* | | | | | | | | | | | | | | |
| *Addetti ai lavori discontinui - Gruppo A Uomini Autisti per servizi esterni:* | | | | | | | | | | | | | | | |
| Paga per 8 ore | 2.121,50 | 2.085 — | 2.075,50 | 2.075,50 | 1.960 — | 1.964,50 | 1.909,50 | 1.913,50 | 1.803 — | 1,821 — | 1.793,50 | 1.682,50 | 1.669 — | 1.604 — | 1.511,50 |
| Paga per 9 ore | 2.335 — | 2.298,50 | 2.283 — | 2.283 — | 2.163,50 | 2.160 — | 2.108 — | 2.111,50 | 1.997 — | 1.997 — | 1.976,50 | 1.862 — | 1.835,50 | 1.773,50 | 1.654 — |
| Paga per 10 ore | 2.554 — | 2.513.50 | 2.496 — | 2.496 — | 2.363,50 | 2.363,50 | 2.204 — | 2.305,50 | 2.172,50 | 2.184,50 | 2.149,50 | 2.022,50 | 1.999,50 | 1.930 — | 1.800 — |
| *Gruppo B - Uomini Addetti ad altre mansioni (guardiani, custodi, portieri, di età superiore ai 18 anni)* | | | | | | | | | | | | | | | |
| Paga per 8 ore | 1.678 — | 1.650 — | 1.636 — | 1.636 — | 1.567 — | 1.534,50 | 1.507 — | 1.488,50 | 1.433 — | 1.428 — | 1.401 — | 1.322,50 | 1.280,50 | 1.243,50 | 1.165 — |
| Paga per 9 ore | 1.851 — | 1.820 — | 1.804,50 | 1.804,50 | 1.732 — | 1.695,50 | 1.664 — | 1.643 — | 1.581 — | 1.581 — | 1.545 — | 1.461,50 | 1.415 — | 1.373 — | 1.284,50 |
| Paga per 10 ore | 2.034 — | 2.005 — | 1.982 — | 1.982 — | 1.901 — | 1.861 — | 1.826 — | 1,803 — | 1.750,50 | 1.750,50 | 1.704,50 | 1.612 — | 1.548,50 | 1.515 — | 1.404 — |
| *Di età tra i 16 e i 18 anni:* | | | | | | | | | | | | | | | |
| Paga per 8 ore | 1.312,50 | 1.294,50 | 1.285 — | 1.285 — | 1.230 — | 1.207 — | 1.183,50 | 1.169,50 | 1.123,50 | 1.123,50 | 1.100,50 | 1.040 — | 1.008 — | 980 — | 915,50 |
| Paga per 9 ore | 1.451 — | 1.430,50 | 1.415 — | 1.415 — | 1.362,50 | 1.331,50 | 1.310,50 | 1.289,50 | 1.243 — | 1.243 — | 1.217 — | 1.144,50 | 1.113 — | 1.076,50 | 1.009 — |
| Paga per 10 ore | 1.601 — | 1.571,50 | 1.554,50 | 1.554,50 | 1.491 — | 1.462 — | 1.433 — | 1.416 — | 1.381 — | 1.381 — | 1.335 — | 1.265,50 | 1.214 — | 1.190,50 | 1.103,50 |
| *Di età inferiore ai 16 anni.* | | | | | | | | | | | | | | | |
| Paga per 8 ore | 1.035,50 | 1.017 — | 1.008 — | 1.008 — | 966 — | 948 — | 971 — | 919,50 | 887,50 | 887,50 | 864,50 | 818 — | 705 — | 767,50 | 721,50 |
| Paga per 9 ore | 1.144,50 | 1.123,50 | 1.113 — | 1.113 — | 1.071.50 | 1.050,50 | 1.030 — | 1.014,50 | 977,50 | 977,50 | 957 — | 905 — | 873,50 | 847,50 | 795,50 |
| Paga per 10 ore | 1.260 — | 1.237 — | 1.225 — | 1.225 — | 1.173 — | 1.150 — | 1.126,50 | 1.115,50 | 1.080,50 | 1.080,50 | 1.052 — | 1.000 — | 959,50 | 936,50 | 867 — |
| *Donne.* | | | | | | | | | | | | | | | |
| Paga per 8 ore | 1.352,50 | 1.330 — | 1.318,50 | 1.318,50 | 1.250 — | 1.230,50 | 1.214,50 | 1.199,50 | 1.155 — | 1.151 — | 1.129 — | 1.066 — | 1.032 — | 1.002 — | 939 — |
| Paga per 9 ore | 1.500.50 | 1.475 — | 1.462,50 | 1.462,50 | 1.392,50 | 1.343 — | 1.348,50 | 1.331 — | 1.281,50 | 1.281.50 | 1.252,50 | 1.184,50 | 1,147 — | 1.113 — | 1.041 — |
| Paga per 10 ore | 1.650 — | 1.626.50 | 1.608 — | 1.608 — | 1.523,50 | 1.474,50 | 1.481,50 | 1.462,50 | 1.420 — | 1.420 — | 1.382,50 | 1.307,50 | 1.256 — | 1.220 — | 1.130 — |

Visti il contratto e le tabelle che precedono,
*il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 654.

**Norme sul trattamento economico e normativo per i cassieri dipendenti dalle esattorie e ricevitorie delle imposte dirette gestite da banche e casse di risparmio e per i cassieri dipendenti dalle esattorie delle imposte dirette gestite da privati esattori.**

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori.

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027 recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visti gli accordi collettivi nazionali 28 marzo 1946 e 30 luglio 1959, relativi alla revisione del trattamento economico dei lavoratori dipendenti dalle esattorie, tesorerie e ricevitorie delle imposte dirette;

Visto l'accordo collettivo nazionale 23 luglio 1960, relativo alla indennità di rischio per i cassieri dipendenti dalle esattorie e ricevitorie delle imposte dirette gestite da banche e casse di risparmio e per i cassieri dipendenti dalle esattorie delle imposte dirette gestite da privati esattori, stipulato tra l'Associazione Nazionale degli Esattori e Ricevitori delle Imposte Dirette e dei Tesorieri degli Enti locali e la Federazione Italiana Lavoratori Esattoriali, il Sindacato Nazionale personale Direttivo Esattorie-Ricevitorie delle II.DD. e Tesorerie Comunali, con l'assistenza della Federazione Nazionale del Personale Direttivo, il Sindacato Nazionale Lavoratori Esattoriali, con l'assistenza della Federazione Italiana Lavoratori Servizi Tributari e delle Assicurazioni, la Unione Italiana Lavoratori Servizi Tributari Appaltati;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 197 in data 13 settembre 1961, dell'accordo sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

Decreta:

*Articolo unico.*

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali è stato stipulato l'accordo collettivo nazionale 23 luglio 1960, relativo all'indennità di rischio per i cassieri dipendenti dalle esattorie e ricevitorie gestite da banche e casse di risparmio e per i cassieri dipendenti dalle esattorie gestite da privati esattori, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dell'accordo anzidetto, annesso al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i cassieri dipendenti dalle esattorie e ricevitorie delle imposte dirette gestite da banche e casse di risparmio e per tutti i cassieri dipendenti dalle esattorie delle imposte dirette gestite da privati esattori.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli* BOSCO

*Registrato alla Corte dei conti, addì* 6 *giugno* 1962
*Atti del Governo, registro n.* 148, *foglio n.* 117. — VILLA

# ACCORDO COLLETTIVO NAZIONALE 23 LUGLIO 1960 RELATIVO ALLA INDENNITA' DI RISCHIO PER I CASSIERI DIPENDENTI DALLE ESATTORIE E RICEVITORIE GESTITE DA BANCHE E CASSE DI RISPARMIO E PER I CASSIERI DIPENDENTI DA ESATTORIE GESTITE DA PRIVATI ESATTORI

Il giorno 23 luglio 1960, in Roma, nella sede dell'A.N.E.R.T., via Parigi n. 11

t r a

l'ASSOCIAZIONE NAZIONALE DEGLI ESATTORI E RICEVITORI DELLE IMPOSTE DIRETTE E DEI TESORIERI DEGLI ENTI LOCALI (A.N.E.R.T.), rappresentata dal Presidente grand'ufficiale *Pietro Mancini,* assistito dal Segretario generale comm. dott *Elio Silvestrini,* dall'avv. *Raffaele Fornario* e dalla Commissione sindacale composta dai signori: dott. *Vittorio Alberini,* comm. *Paolo Bottero,* dott. *Luciano Campini,* cav. uff. *Massimiliano Cavriani,* avv. *Vincenzo D'Alfonso,* rag. *Alberto Gramegna,* avvocato *Arcangelo Matteucci,* dott. *Gaetano Sasso,* ragioniere *Anacleto Simonini,* dott. *Gastone Todesco,* cav. *Raffaele Zaccagnini*

e

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI ESATTORIALI (F.I.L.E.), rappresentata dal Segretario responsabile dottor *Aldo Zerbi* assistito dai Segretari nazionali signori:

*Domenico Cerroni, Salvatore Costante,* dott. *Celestino De Robertis,* dott. *Egidio Garneri,* rag. *Foscaro Grompi, Salvatore Impallomeni.*

il SINDACATO NAZIONALE PERSONALE DIRETTIVO ESATTORIE-RICEVITORIE DELLE II.DD. E TESORERIE COMUNALI, rappresentato dal Presidente dott. *Vito Vascellaro,* dal vice Presidente sig. *Calogero Licata,* dal Consigliere nazionale dott. *Renato Scopetani,* assistiti dal Direttore della Federazione nazionale del Personale direttivo rag. *Leonardo Caputo;*

il SINDACATO NAZIONALE LAVORATORI ESATTORIALI, aderente alla C.I.S.L. rappresentato dal Segretario generale aggiunto comm. *Edoardo Stendardo* e dal Consigliere nazionale sig. *Antonio Passeggio,* assistiti dal Segretario reggente della F.I.L.S.T.A. sig. *Giuseppe Tassini;*

l'UNIONE ITALIANA LAVORATORI SERVIZI TRIBUTARI APPALTATI, aderente alla U.I.L., rappresentata dal Segretario generale sig. *Vito Angelini.*

Premesso che in base all'art. 3 dell'accordo nazionale 30 luglio 1959 occorre provvedere alla determinazione della misura delle indennità di rischio a decorrere dal 1° gennaio 1960:

si è convenuto quanto segue.

1. *Personale dipendente da esattorie e ricevitorie gestite da banche e casse di risparmio.*

La determinazione della misura delle indennità di rischio, a decorrere dal 1° gennaio 1960, verrà effettuata in sede aziendale mediante accordi integrativi da stipulare entro il 31 ottobre 1960.

2. *Personale dipendente da esattorie gestite da privati esattori.*

La tabella nazionale delle indennità di rischio in atto al 1° gennaio 1960 è modificata, a decorrere dalla stessa data come segue:

Esattorie di comuni con popolazione:

| | | | |
|---|---|---|---|
| fino a | 10.000 abitanti | L. | 1.200 |
| da 10.000 a | 30.000 abitanti | » | 2.000 |
| da 30.000 a | 200.000 abitanti | » | 2.900 |
| con oltre | 200.000 abitanti | » | 3.900 |

In ogni caso, sempre a decorrere dalla suddetta data, la misura delle indennità di rischio aziendalmente in atto non potrà essere inferiore a quella goduta dal lavoratore alla data del 31 dicembre 1959, maggiorata del 20 %.

*Visto, il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 655.

**Norme sul trattamento economico e normativo del personale imbarcato sulle unità adibite al servizio di rimorchio ed al soccorso delle navi.**

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87 comma quinto, della Costituzione:

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori.

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741.

Visto il contratto collettivo nazionale 26 febbraio 1960, e relativi allegati, per il personale imbarcato sulle unità adibite al servizio di rimorchio ed al soccorso delle navi, stipulato tra il Sindacato Generale Armatori e la Federazione Italiana Lavoratori del Mare C.G.I.L. -, la Federazione Italiana Lavoratori del Mare C.I.S.L. -, la Federazione Nazionale O.I.S.N.A.L. Mare, il Sindacato Nazionale Dipendenti Aziende di Navigazione, il Sindacato Nazionale Personale Addetto ai Rimorchiatori, la Unione Italiana Marittimi:

Visto l'accordo collettivo nazionale 3 giugno 1960, e relative tabelle, per il personale imbarcato sulle unità adibite al servizio di rimorchio ed al soccorso delle navi, stipulato tra il Sindacato Generale Armatori e la Federazione Italiana Lavoratori del Mare C.G.I.L. -, la Federazione Italiana Lavoratori del Mare C.I.S.L. -, il Sindacato Nazionale Dipendenti Aziende di Navigazione, il Sindacato Nazionale Personale Addetto ai Rimorchiatori, la Unione Italiana Marittimi:

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 151 in data 4 maggio 1961, del contratto e dell'accordo sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:

Decreta:

*Articolo unico.*

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati, relativamente al personale imbarcato sulle unità adibite al servizio di rimorchio ed al soccorso delle navi:

— il contratto collettivo nazionale 26 febbraio 1960;

— l'accordo collettivo nazionale 3 giugno 1960;

sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto e dell'accordo collettivi anzidetti, annessi al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutto il personale imbarcato sulle unità adibite al servizio di rimorchio ed al soccorso delle navi.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli:* BOSCO

*Registrato alla Corte dei conti, addì 6 giugno 1962*
*Atti del Governo, registro n. 148, foglio n. 116.* — VILLA

# CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE 26 FEBBRAIO 1960 PER IL PERSONALE IMBARCATO SULLE UNITÀ ADIBITE AL SERVIZIO DI RIMORCHIO ED AL SOCCORSO DELLE NAVI

*L'anno* 1960, *addì* 26 *del mese di febbraio, in Roma,*

il SINDACATO GENERALE ARMATORI, rappresentato dal suo Presidente cav. del lav. dott. *Angelo Costa,* assistito dall'avv. *Vittorio Tucci*

e

le Organizzazioni sindacali dei lavoratori qui di seguito elencate in ordine alfabetico:

FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI DEL MARE (F.I.L.M.-C.G.I.L.), rappresentata dal Segretario generale dott. *Renzo Ciardini,* dal Segretario generale aggiunto sig. *Mario Colzi* e dal Segretario nazionale sig. *Silvano Barbon;*

FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI DEL MARE (F.I.L.M.-C.I.S.L.), rappppresentata dal Segretario nazionale dottor *Giuseppe Lagorio,* dal Segretario nazionale aggiunto dott. *Mario Mangiapane* e dal com.te *Luigi Mucci;*

FEDERAZIONE NAZIONALE C.I.S.N.A.L.-MARE, rappresentata dal Segretario nazionale reggente cap. *Franco Mazzitelli,* assistito dal sig. *Vittorio Dongo;*

SINDACATO NAZIONALE DIPENDENTI AZIENDE DI NAVIGAZIONE (S.I.N.D.A.N.) rappresentato dal Segretario generale dott. *Giuseppe Auricchio,* assistito dal cap. *Dante Olivieri;*

SINDACATO NAZIONALE PERSONALE ADDETTO AI RIMORCHIATORI (S.I.N.P.A.R.), rappresentato dal suo Presidente sig. *Stefano Manarolo,* assistito dai Consiglieri sig. *Sirio Alocci,* sig. *G. B. Fasciolo,* sig. *Carmelo Rappini,* sig. *Bruno Papette,* sig. *Francesco Sciortino* e signor *Emanuele Geminiani;*

UNIONE ITALIANA MARITTIMI (U.I.M.), rappresentata dal *Segretario responsabile com.te Andrea Proto,* dal cap. *Euclide D'Agostino* e dal sig. *Giovanni Corrao*

hanno stipulato il presente contratto collettivo di lavoro per il personale imbarcato sulle unità adibite al servizio di rimorchio ed al soccorso delle navi.

Art. 1.

## PREMESSE

Il presente contratto regola i rapporti di lavoro fra i proprietari o armatori ed il personale imbarcato sulle unità adibite al servizio di rimorchio ed al soccorso *delle navi (vedi modello di convenzione allegato A).*

Art. 2.

## CONTRATTI INTEGRATIVI

La paga base, la indennità sostitutiva della panatica in quota giornaliera non frazionabile e le misure dei compensi per lavoro straordinario saranno esaminati in sede nazionale entro il 31 marzo 1960.

Le modalità di applicazione dei compensi per lavoro straordinario e le modalità di attuazione dell'orario di lavoro, comprese quelle relative al servizio di guardia, saranno determinati da accordi locali, integrativi del presente contratto.

Gli accordi locali esistenti rimarranno in vigore fino alla loro scadenza, dopo di che essi saranno aggiornati ed eventualmente completati in relazione a quanto sopra.

Art. 3.

## ASSUNZIONE

Il personale, il cui rapporto di lavoro è regolato dal presente contratto, si intende normalmente assunto *dall'armatore a tempo indeterminato.*

Il personale assunto potrà essere, a giudizio insindacabile dell'armatore, trasferito da una unità all'altra, senza che ne nasca diritto a modifica di retribuzione od altro.

Art. 4.

## PERIODO DI PROVA

All'atto dell'assunzione, il personale dovrà effettuare un periodo di prova di 45 giorni, se addetto al comando o alla direzione di macchina del rimorchiatore, o di 30 giorni, se addetto ad altre mansioni.

Durante il periodo di prova, ambo le parti hanno diritto alla rescissione del rapporto di lavoro, senza preavviso e senza diritto ad indennità di sorta.

Il periodo di prova seguito da conferma sarà calcolato agli effetti dell'anzianità di servizio.

Art. 5.

## RAPPORTI GERARCHICI E DISCIPLINARI

Durante l'arruolamento, i rapporti gerarchici e disciplinari sono regolati dalle leggi e regolamenti dello Stato per la Marina mercantile e dal presente contratto collettivo.

Art. 6.

**CONDOTTA DEL PERSONALE**

Il personale ha il dovere di mantenere condotta disciplinata, di uniformarsi alle prescrizioni delle Autorità nazionali e di quelle consolari e locali nei porti all'estero, di eseguire ogni legittimo ordine del comandante e di ogni altro superiore per ciò che concerne il servizio e la sicurezza della nave, delle persone imbarcate, del carico e delle provviste.

I rapporti tra gli arruolati devono essere improntati a spirito di collaborazione e di comprensione.

Nessuna persona dell'equipaggio potrà assentarsi da bordo senza il consenso del comandante o di chi lo rappresenti.

Tutto l'equipaggio ha il dovere di esercitare la più attenta sorveglianza affinchè non si verifichino casi di contrabbando, trasporto di paccottiglie, sottrazione di merci, vendite abusive a bordo, imbarco o favoreggiamento di clandestini. Il comandante disporrà perchè siano effettuate prima della partenza e durante il viaggio frequenti visite in ogni parte della nave per assicurarsi che non esistano a bordo clandestini o merci di contrabbando. L'armatore ha il diritto di risolvere la convenzione senza indennità di sorta e di essere risarcito di tutti i danni che gli derivassero in conseguenza di trasgressioni a disposizioni di leggi nazionali ed estere, e particolarmente in conseguenza di contrabbando, trasporto di paccottiglie, imbarco o favoreggiamento di clandestini, nei confronti dei componenti l'equipaggio che risultassero responsabili, sia della trasgressione sia della mancata vigilanza.

Art. 7.

**INFRAZIONI DISCIPLINARI E SANZIONI**

Le eventuali infrazioni del personale ai propri doveri di servizio, saranno punite in relazione alla loro gravità ed in base alle disposizioni di legge vigenti.

Le punizioni inflitte dal comandante dovranno essere annotate sul giornale di bordo e gli interessati avranno facoltà di reclamare all'armatore oltre che all'Autorità marittima.

Art. 8.

**LICENZIAMENTO PER COLPA GRAVE**

Sarà in facoltà dell'armatore di licenziare senza indennità gli arruolati in conseguenza di colpa grave. Si reputerà, fra l'altro, colpa grave l'insubordinazione, la frequente ubriachezza a bordo e la recidiva in disobbedienza, salvo al marittimo così punito il diritto di contestare presso l'Autorità marittima o consolare la legittimità del provvedimento.

Qualora il reclamo del marittimo fosse riconosciuto giusto dovranno essergli corrisposte le indennità previste per licenziamento per fatto dell'armatore.

Art. 9.

**RECLAMI DEL PERSONALE**

Gli eventuali reclami del personale sulla liquidazione delle competenze e sull'interpretazione ed applicazione del presente contratto, debbono essere presentati al Comandante, prima di qualsiasi azione in sede sindacale o contenziosa.

Art. 10.

**ORARIO DI LAVORO**

L'orario normale di lavoro è di otto ore giornaliere per tutto il personale.

Art. 11.

**LAVORI PER LA SICUREZZA DELLA NAVIGAZIONE**

Le persone dell'equipaggio saranno tenute a prestare la propria opera senza diritto a compensi a titolo di lavoro straordinario, per la sicurezza della navigazione, del carico, delle provviste, per il salvataggio del rimorchiatore e delle persone imbarcate.

Per lavori speciali per la sicurezza del rimorchiatore, delle persone imbarcate e del carico, si intendono i lavori che si rendono necessari, a giudizio del preposto al comando in coperta, per esigenze che non rientrano fra quelle del normale esercizio del rimorchiatore.

Art. 12.

**MANSIONI DEL PERSONALE**

Il personale è imbarcato a bordo delle unità che svolgono l'esercizio del rimorchio e del soccorso delle navi e natanti in genere, sia in porto che in mare aperto, per prestare il servizio attinente alla sua qualifica.

Tuttavia l'armatore o il Comandante, nell'interesse del servizio e della navigazione, ha facoltà di adibire temporaneamente i componenti l'equipaggio a un servizio diverso da quello per il quale sono stati arruolati, purchè non sia inadeguato al loro grado e qualifica. In caso di necessità per la sicurezza della nave il personale può essere adibito a qualsiasi servizio.

I componenti dell'equipaggio che svolgono mansioni diverse da quelle per le quali sono stati arruolati hanno diritto alla maggiore retribuzione dovuta per tali mansioni, se superiori.

Art. 13.

**LAVORI PER LA MANUTENZIONE E PULIZIA DEL RIMORCHIATORE**

Oltre i necessari servizi di porto e di navigazione, l'equipaggio dovrà eseguire tutti i lavori usuali di pulizia e manutenzione, coadiuvare nelle riparazioni del rimorchiatore e mantenere i locali dei propri alloggi nella massima pulizia con diritto al compenso per lavoro straordinario qualora detti lavori vengano eseguiti fuori orario normale.

Art. 14.

**OGGETTI IN CONSEGNA**

Il personale che ha ricevuto in regolare consegna oggetti di dotazione e corredo, è tenuto alla restituzione degli oggetti stessi o al pagamento della eventuale mancanza.

Art. 15.

**INDENNITÀ DI CONTINGENZA**

Oltre alla paga che sarà stabilita nei contratti integrativi, al personale è corrisposta l'indennità di contingenza nelle misure stabilite per i lavoratori della industria delle rispettive località.

L'importo in lire giornaliere delle variazioni dell'indennità di contingenza per ogni punto di variazione del costo della vita rispetto alla base è stabilito per i vari gradi e qualifiche nelle misure indicate nella tabella n. 1 allegata al presente contratto.

L'indennità di contingenza giornaliera è ragguagliata a un trentesimo dell'indennità di contingenza mensile agli effetti della determinazione delle indennità e dei compensi da calcolarsi per giorni correnti (ferie, preavviso, indennità di anzianità, ecc.); è ragguagliata ad un ventiseiesimo dell'indennità di contingenza mensile agli effetti della determinazione delle singole indennità e dei compensi da calcolarsi per giorni lavorativi (riposi compensativi, ecc.).

Art. 16.

**INDENNITÀ RISCHIO MINE**

Ferme restando le consuetudini locali per la corresponsione dell'indennità in parola, al personale dei rimorchiatori che sia uscito anche una sola volta dal porto nel mese, spetta l'indennità mensile di rischio mine, nelle misure indicate nella allegata tabella n. 2.

L'indennità di rischio mine è compenso di natura eccezionale e transitoria e viene corrisposta al personale in funzione di un particolare contingente rischio professionale. Essa non costituisce coefficiente della retribuzione. Non va quindi computata sui supplementi di qualsiasi natura, anche se fissi o continuativi, i compensi per lavoro straordinario, i premi di rendimento e operosità, la gratifica natalizia, i compensi per festività nazionali, l'indennità sostitutiva del preavviso, l'indennità di risoluzione del rapporto di lavoro e simili.

L'indennità rischio mine non è da considerarsi come accessorio della retribuzione a carattere continuativo a mente dell'art. 71 del regolamento per l'esecuzione della legge infortuni approvata con regio decreto 25 gennaio 1937, n. 200, e non va in conseguenza computata agli effetti della liquidazione delle indennità di infortunio e malattia. La indennità per rischio mine non va calcolata per determinare la retribuzione agli effetti del calcolo dei contributi per gli assegni familiari e per le assicurazioni sociali. La indennità rischio mine giornaliera è ragguagliata a un trentesimo dell'indennità rischio mine mensile.

Art. 17.

**CORRESPONSIONE DELLE PAGHE E COMPETENZE**

Paga, indennità di contingenza ed eventuali indennità di rischio mine sono corrisposte alla fine di ogni mese o alla fine di ogni viaggio quando la durata del viaggio superi un mese, ed entro tre giorni (esclusi i festivi), in un porto nazionale.

Gli altri compensi saranno corrisposti non oltre quindici giorni dalla fine del mese.

Durante il viaggio, il comandante corrisponderà acconti all'equipaggio sulla disponibilità per competenze maturate liquidabili, fino alla concorrenza dell'80%.

Gli acconti in valuta estera saranno corrisposti nelle misure concesse dal competente Ministero e saranno ragguagliati al cambio ufficiale del giorno del pagamento. L'ammontare del controvalore in lire al cambio ufficiale degli acconti corrisposti in valuta non potrà superare il saldo spettante al marittimo per le competenze maturate a suo favore al momento della corresponsione dell'acconto.

Ad ogni arruolato, a termini di legge, sarà fornito, a spese dell'armatore, un libretto od altro documento equipollente, sul quale saranno specificatamente registrate le competenze e tutti i supplementi liquidati.

Art. 18.

**GRATIFICA NATALIZIA E GRATIFICA PASQUALE**

A) *Gratifica natalizia.*

In occasione del Natale sarà corrisposta al personale che abbia compiuto un anno di arruolamento, una gratifica costituita da una mensilità dei seguenti elementi:

*a*) paga
*b*) indennità di contingenza
*c*) valore convenzionale della panatica.

B) *Gratifica pasquale.*

In occasione della Pasqua sarà corrisposta al personale che abbia compiuto un anno di arruolamento una gratifica pasquale nella misura del 60% (sessanta per cento) degli elementi presi a base per la corresponsione della gratifica natalizia.

Al personale entrato in servizio nel corso dell'anno o che cessi dal servizio nel corso dell'anno, la gratifica natalizia e quella pasquale saranno corrisposte in ragione di tanti dodicesimi quanti sono i mesi di arruolamento compiuti, calcolando come mese intero la frazione uguale o superiore a 15 giorni e non computando quella inferiore.

Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro, in occasione della liquidazione di altre competenze, saranno corrisposte anche le quote parti della gratifica natalizia e pasquale.

*Disposizione transitoria*

In occasione della Pasqua 1960 la gratifica pasquale sarà corrisposta integralmente al personale in servizio dal 1° aprile 1959 e in pro rata al personale entrato in servizio dopo tale data.

Art. 19.

**ASSEGNI FAMILIARI**

Gli assegni familiari sono corrisposti agli arruolati nella misura e con le modalità stabilite per i lavoratori dell'industria dalle apposite disposizioni di legge.

*Nota.* — In base alle vigenti disposizioni di legge gli assegni familiari sono pure dovuti per il periodo di preavviso, anche se il datore di lavoro si sia avvalso della facoltà di sostituire ad esso la relativa indennità, e per il periodo di ferie.

Art. 20.

**COMPENSI PER LAVORO STRAORDINARIO**

Ogni lavoro eseguito dai componenti l'equipaggio oltre l'orario stabilito dall'art. 10, è considerato lavoro straordinario.

Non è considerato lavoro straordinario qualunque lavoro compiuto, ai sensi dell'art. 11, per la sicurezza della navigazione.

Ai fini dei relativi compensi, per ore notturne si intendono quelle comprese fra le ore 20 e le ore 6.

Art. 21.

**INDENNITÀ RISCHI EPIDEMICI**

Quando un rimorchiatore approdi in un porto riconosciuto colpito da malattia epidemica con ordinanza del Ministero competente, verrà corrisposta a tutto l'equipaggio una indennità pari al 10% (dieci per cento) della paga per il periodo che decorre dall'arrivo al porto infetto fino al giorno della libera pratica al porto successivo ma non oltre 15 giorni dalla partenza dal porto infetto.

L'indennità è pure dovuta nell'ipotesi che l'ordinanza del Ministero sia emanata successivamente alla data dell'arrivo della nave nel porto infetto, ma con riferimento al tempo dell'approdo e/o della permanenza della nave in detto porto.

Art. 22.

**VALORE DELLA PANATICA QUALE COEFFICIENTE DELLA RETRIBUZIONE**

In tutti i casi in cui occorra computare la panatica quale coefficiente della retribuzione o considerarla come coefficiente di calcolo per la liquidazione di indennità (ad esempio: indennità sostitutiva del preavviso, indennità di risoluzione del rapporto di lavoro, indennità sostitutiva delle ferie e dei riposi compensativi, indennità giornaliera in caso di malattia o infortunio, gratifica natalizia, ecc.), il valore da attribuire alla panatica è determinato nelle misure seguenti:

| | | |
|---|---|---|
| Personale direzione coperta e macchina .. | L. | 13.500 mensili |
| Sottufficiali | » | 11.400 mensili |
| Comuni | » | 9.600 mensili |

Art. 23.

**GIORNI FESTIVI**

Sono considerati festivi:

*a*) tutte le domeniche;

*b*) la festa Nazionale (2 giugno), l'anniversario della Liberazione (25 aprile), la festa del Lavoro (1° maggio), il giorno dell'Unità nazionale (4 novembre);

*c*) le seguenti ulteriori festività: Capo d'Anno (1° gennaio), Epifania (6 gennaio), San Giuseppe (19 marzo), Lunedì di Pasqua, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo (29 giugno), Assunzione (15 agosto), Ognissanti (1° novembre), Immacolata Concezione (8 dicembre), Natale (25 dicembre), S. Stefano (26 dicembre), Santo Patrono della città.

E' considerata semifestiva, e cioè festiva nelle sole ore pomeridiane, la vigilia di Natale.

Al personale che sia tenuto a prestare la propria opera a bordo, o sia tenuto a disposizione dell'armatore per esigenze di servizio in giorno di domenica o di festività nazionale o di altra festività infrasettimanale, spetta il compenso di lavoro straordinario per le ore di lavoro effettivamente prestate, fermi gli accordi ed usi locali.

Qualora una delle festività nazionali o una delle altre festività normalmente infrasettimanali cada in giorno di domenica, è dovuto al personale, in più del trattamento di cui sopra, un importo pari a 1/26 della retribuzione mensile (paga, indennità di contingenza e indennità fisse). E' in facoltà dell'armatore di concedere, in sostituzione di tale importo, una giornata di riposo compensativo.

Art. 24.

**FERIE**

A tutti i componenti l'equipaggio è riconosciuto un periodo feriale retribuito (paga, indennità di contingenza, indennità fisse e valore convenzionale della panatica), di diciotto giorni di calendario per ogni anno di servizio o pro-rata per i comuni e di ventuno giorni per il personale preposto al comando e alla direzione di macchina. Detti periodi sono rispettivamente aumentati a venti e ventitre giorni per il personale avente anzianità di servizio di almeno dieci anni.

Il personale avrà normalmente diritto di fruire del periodo feriale senza interromperlo, salvo impedimento che derivi da esigenze di servizio, nel qual caso sarà consentito all'armatore di frazionarlo in due periodi e, ove occorra, di differirlo in tutto o in parte all'anno successivo.

Qualora imprescindibili ragioni di servizio impediscano all'armatore di concedere, in tutto o in parte, le ferie annuali ai sensi dei commi precedenti, questi corrisponderà all'arruolato altrettante giornate di paga, indennità di contingenza, valore convenzionale della panatica ed eventuali indennità fisse, quante saranno le giornate di ferie non fruite.

Art. 25.

**PREVIDENZE**

Tutti i componenti l'equipaggio sono assicurati per l'invalidità e vecchiaia presso la Cassa nazionale previdenza marinara, secondo le apposite disposizioni di legge.

Sono altresì assicurati contro la tubercolosi e contro la disoccupazione involontaria secondo le apposite disposizioni di legge e di regolamento.

Tutti i componenti l'equipaggio sono assicurati contro gli infortuni e le malattie a sensi di legge.

Art. 26.

**INDENNITÀ DI PERDITA CORREDO**

In caso di perdita di tutti gli effetti personali o della maggior parte di essi per fatto di guerra o altro sinistro, il personale ha diritto all'indennizzo da parte dell'armatore del danno subito, entro i seguenti limiti massimi:

Personale preposto al comando in coperta e alla direzione di macchina L. 240.000;

Personale restante L. 180.000.

Per perdite parziali le indennità massime saranno proporzionali a quelle indicate sopra. L'indennità relativa alla perdita di strumenti scientifici od utensili non sarà dovuta quando risulti che gli arruolati non ne fossero provvisti o li avessero avuti in dotazione dall'armatore.

Art. 27.

**RISOLUZIONE DELLA CONVENZIONE DI ARRUOLAMENTO**

Il contratto di arruolamento si risolve di diritto (articolo 343 C. N.):

1) in caso di perdita totale, ovvero di innavigabilità assoluta del rimorchiatore, ovvero per un periodo di innavigabilità superiore a 60 giorni, determinato da naufragio o da altro sinistro della navigazione, nonchè in caso di preda;

2) in caso di perdita della nazionalità del rimorchiatore;

3) in caso di vendita giudiziale del rimorchiatore;

4) in caso di morte dell'arruolato;

5) quando l'arruolato, per malattia o per lesioni, deve essere sbarcato e non può riassumere il suo posto a bordo alla partenza della nave da un porto di approdo;

6) quando l'arruolato è fatto prigioniero a bordo o mentre partecipa ad una spedizione in mare o in terra, per il servizio della nave;

7) in caso di cancellazione dalle matricole, di sospensione o interdizione dai titoli professionali o dalla professione marittima dell'arruolato;

8) in caso di revoca da parte dell'esercente la patria podestà o la tutela del consenso all'iscrizione nelle matricole del minore di anni 18;

9) quando l'arruolato deve essere sbarcato per ordine della autorità;

10) quando l'arruolato, fuori dei casi previsti nei numeri precedenti, non assume il proprio posto a bordo, nel termine stabilito, prima della partenza del rimorchiatore dal porto di arruolamento o da un porto di approdo.

La convenzione di arruolamento può essere anche risolta:

*a*) per volontà del marittimo;

*b*) per volontà dell'armatore;

*c*) per forza maggiore o giusta causa;

*d*) per chiamata o richiamo alle armi del marittimo;

*e*) per colpa del marittimo.

*Risoluzione per volontà del marittimo.* — Il rapporto di lavoro può essere risolto dal personale con un preavviso di 48 ore.

L'armatore corrisponderà all'arruolato la sola indennità di anzianità proporzionale alla durata del servizio prestato in conformità al comma seguente: (risoluzione per volontà dell'armatore). L'arruolato non potrà peraltro sbarcare senza l'autorizzazione dell'autorità marittima, ove non sia possibile sostituirlo.

*Risoluzione per volontà dell'armatore.* — La convenzione di arruolamento può essere risolta dall'armatore in qualunque tempo e qualunque luogo (salvo l'obbligo del rimpatrio), accordando all'arruolato un termine di preavviso di 18 giorni per il personale preposto al comando in coperta e alla direzione di macchina e di 12 giorni per il restante personale, preavviso sostituibile con una indennità pari a tante giornate di retribuzione quanti sono i giorni di preavviso non osservati; e una indennità di anzianità nelle seguenti misure:

per l'anzianità maturata dal 24 maggio 1915 al 31 dicembre 1935: 10 giorni di retribuzione per ogni anno di anzianità per il personale preposto al comando di coperta o alla direzione di macchina e 6 giorni per il restante personale;

per l'anzianità maturata dal 1° gennaio 1936 al 30 aprile 1947: rispettivamente 16 e 9 giorni;

per l'anzianità maturata dopo il 30 aprile 1947: rispettivamente 25 e 18 giorni.

Agli effetti del presente articolo, per retribuzione si intende: la paga, l'indennità di contingenza, il valore convenzionale della panatica ed il rateo della gratifica natalizia.

L'anzianità di servizio si determina sommando i periodi di effettivo servizio prestato dal marittimo presso lo stesso armatore, purchè fra l'una e l'altra convenzione non sia occorsa una interruzione superiore a 60 giorni nè una regolare liquidazione di indennità di anzianità. Le frazioni di anno sono calcolate pro-rata trascurando le frazioni di mese.

Il marittimo assunto provvisoriamente per un periode di durata non superiore a 30 giorni in sostituzione di personale assente temporaneamente per malattia, ferie, permessi o altro, non ha diritto in nessun caso a preavviso o indennità di licenziamento dato che tali indennità spettano al personale temporaneamente sostituito.

*Risoluzione per forza maggiore o giusta causa.* — Quando la risoluzione del contratto avvenga in conseguenza di uno dei casi sottoelencati, l'arruolato di qualunque grado o i suoi aventi causa avranno diritto alla indennità di risoluzione del contratto in relazione alla anzianità maturata e a metà del preavviso con un minimo di quindici giorni complessivi di indennità:

forza maggiore, caso fortuito, fatto del principe:

morte, infortunio, malattia dell'arruolato;

disarmo del rimorchiatore per difetto di traffico per un periodo superiore a quindici giorni;

disarmo del rimorchiatore per riclassifica o riparazione di durata superiore a trenta giorni;

naufragio o altro sinistro marittimo;

interdizione del commercio;

chiamata o richiamo alle armi;

casi indicati al primo comma del presente articolo (risoluzione di diritto).

*Risoluzione per colpa del marittimo.* — Se la risoluzione della convenzione di arruolamento è dovuta a colpa del marittimo, l'armatore non è tenuto a corrispondere alcuna indennità, e ove ne ricorrano gli estremi di diritto l'arruolato è tenuto al risarcimento dei danni cagionati all'armatore.

## Art. 28.

### TRAPASSO E FUSIONE DI AZIENDA VENDITE DI RIMORCHIATORE

Il trapasso e la fusione di azienda non risolvono la convenzione di arruolamento e il personale ad essa addetto conserva i propri diritti nei confronti del nuovo titolare.

La vendita della nave all'estero, cioè con trapasso di bandiera, risolve la convenzione per fatto dell'armatore.

## Art. 29.

### ASSISTENZA SANITARIA AI FAMILIARI

Ai familiari dei marittimi oggetto del presente contratto è riconosciuta l'assistenza sanitaria in atto per i familiari degli altri marittimi.

## Art. 30.

### AFFISSIONE DEL CONTRATTO A BORDO

Il Comandante curerà che sulla nave, in un posto accessibile all'equipaggio, sia tenuto un albo nel quale resti permanentemente affissa una copia del presente contratto collettivo e degli accordi integrativi, del Regolamento di servizio e di ogni altra disposizione che venga prescritta dalla Autorità.

## Art. 31.

### DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto avrà applicazione dal 1° marzo 1960 e sarà valido fino al 31 dicembre 1961, intendendosi tacitamente rinnovato di anno in anno qualora una delle parti non lo denunci, con lettera raccomandata RR., almeno tre mesi prima di ciascuna scadenza.

Le eventuali condizioni di miglior favore, comunque acquisite dai singoli lavoratori, saranno mantenute.

ALLEGATO *A)*

### MODELLO DI CONVENZIONE DI ARRUOLAMENTO
**per equipaggi imbarcati su unità adibite al rimorchio delle navi e/o galleggianti.**

CAPITANERIA DI PORTO

del Compartimento Marittimo di

CONVENZIONE DI ARRUOLAMENTO

L'anno il giorno del mese di innanzi a Noi Ufficiale di Porto delegato dal signor Comandante di Porto a ricevere le Convenzioni di arruolamento, presenti gli infradescritti testimoni, si è presentato il signor
il quale in forza di atto del rogato .
è costituito procuratore armat.
del Rimorchiatore adibito al servizio di rimorchio e soccorso e gli individui quì appresso indicati, i quali, dovendo far parte dell'equipaggio del rimorchiatore appartenente al predetto armatore, ai sensi dell'articolo 327 secondo comma del Cod. della nav., dichiarano di arruolarsi ai patti e condizioni stabiliti nel contratto collettivo di lavoro per l'arruolamento degli equipaggi imbarcati sulle sopradette unità.

La presente convenzione è stipulata a tempo indeterminato . con decorrenza dal giorno . . .

In relazione all'art. 327 del Cod. della Nav. gli individui appresso indicati, accettano espressamente di prestare servizio su qualsiasi unità appartenente alla Flotta sociale della Società
a qualunque servizio adibite.

Data lettura e spiegazione delle norme del detto Contratto collettivo che, ad ogni fine ed effetto, s'intendono come testualmente riprodotte nella presente convenzione, e data altresì lettura di quest'ultima, le parti hanno pienamente confermata, sottoscrivendo con Noi e i testimoni presenti all'atto.

| COGNOME E NOME | Compartimento | Classe leva | Grado a bordo | Matricola n. | Paga |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | |

ALLEGATO n. 1

**INDENNITÀ DI CONTINGENZA - SCALA MOBILE**

| | Gruppo territoriale A | | Gruppo territoriale B | |
|---|---|---|---|---|
| | (1) | (2) | (1) | (2) |
| *Personale al comando e alla Direzione di macchina* | 18,04 | 25,80 | 14,43 | 22,19 |
| *Comuni* | | | | |
| Superiore a 20 anni | 11,26 | 16,10 | 9,01 | 13,85 |
| da 18 a 20 anni | 10,93 | 15,63 | 8,74 | 13,44 |
| *Giovanotti di I* | | | | |
| Superiore a 20 anni | 10,66 | 15,24 | 8,53 | 13,11 |
| da 18 a 20 anni | 9,95 | 14,23 | 7,96 | 12,24 |
| da 16 a 18 anni | 7,85 | 11,23 | 6,28 | 9,65 |
| sotto i 16 anni | 6,18 | 8,84 | 4,94 | 7,60 |
| *Giovanotti di II, Mozzi* | | | | |
| Superiori a 20 anni | 10,00 | 14,30 | 8,00 | 12,30 |
| da 18 a 20 anni | 9.34 | 13,36 | 7,47 | 11,49 |
| da 16 a 18 anni | 7,38 | 10,55 | 5,91 | 9,08 |
| sotto i 16 anni | 5,13 | 7,34 | 4,11 | 6,31 |

(1) Valevoli per il calcolo delle variazioni della contingenza per il periodo giugno 1954 gennaio 1957.
(2) Valevoli per il calcolo delle variazioni della contingenza dal febbraio 1957.

*Note*

Il gruppo territoriale A comprende:
Liguria, Veneto, Friuli-Venezia Giulia (Compresa Trieste), Emilia-Romagna, Toscana e Provincie di Roma, Napoli e Palermo.
Il gruppo territoriale B comprende:
Marche, Lazio (esclusa prov. di Roma), Campania (esclusa prov. di Napoli), Puglia, Calabria, Sicilia (esclusa prov. di Palermo), Sardegna.

ALLEGATO n. 2

**INDENNITÀ MENSILE RISCHIO MINE**

| | | |
|---|---|---|
| Personale al comando e alla direzione di macchina | L. | 3.500 |
| Fuochista | » | 3.000 |
| Marinaio | » | 2.700 |
| Giovanotto: | | |
| da 18 a 20 anni | » | 2.000 |
| da 16 a 18 anni | » | 1.800 |
| Mozzo | » | 1.600 |

**DICHIARAZIONE A VERBALE CONCORDATA**

Per quanto riguarda aspetti del rapporto di lavoro eventualmente non regolamentati dal presente contratto ma contemplati nel contratto di arruolamento per gli equipaggi delle navi da carico, le parti consentono ad incontrarsi, occorrendo, per prendere in esame le correlative norme di tale ultimo contratto al fine di stabilire, se del caso, gli opportuni adattamenti nei confronti del personale dei rimorchiatori.

Visti il contratto e gli allegati che precedono,
*il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

# ACCORDO COLLETTIVO NAZIONALE 3 GIUGNO 1960 PER IL PERSONALE IMBARCATO SULLE UNITÀ ADIBITE AL SERVIZIO DI RIMORCHIO ED AL SOCCORSO DELLE NAVI

*L'anno 1960, addì 3 del mese di giugno, in Roma,*

il SINDACATO GENERALE ARMATORI, rappresentato dal suo Presidente cav. del lav. dott. *Angelo Costa*, assistito dall'avv. *Vittorio Tucci*;

e

le Organizzazioni sindacali dei lavoratori qui di seguito elencate in ordine alfabetico:

FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI DEL MARE (F.I.L.M.-C.G.I.L.), rappresentata dal Segretario generale dott. *Renzo Ciardini*, dal Vice segretario generale sig. *Mario Colzi* e dal Segretario nazionale sig. *Silvano Barbon*;

FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI DEL MARE (F.I.L.M.-C.I.S.L.), rappresentata dal Segretario nazionale dott. *Giuseppe Lagorio*, dal Segretario nazionale aggiunto dott. *Mario Mangiapane* e dal com.te *Luigi Mucci*;

SINDACATO NAZIONALE DIPENDENTI AZIENDE DI NAVIGAZIONE (S.I.N.D.A.N.), rappresentato dal Segretario generale dott. *Giuseppe Auricchio*;

SINDACATO NAZIONALE PERSONALE ADDETTO AI RIMORCHIATORI (S.I.N.P.A.R.), rappresentato dal suo Presidente sig. *Stefano Manarolo*, assistito dai Consiglieri sig. *Sirio Alocci*, sig. *G. B. Fasciolo*, sig. *Carmelo Rappini*, sig. *Bruno Papette*, sig. *Francesco Sciortino*, e signor *Emanuele Geminiani*;

UNIONE ITALIANA MARITTIMI (U.I.M.), rappresentata dal Segretario responsabile com.te *Andrea Proto*, dal cap. *Euclide D'Agostino* e dal sig. *Giovanni Corrao*.

Esaminati i punti di cui al primo comma dell'art. 2 del contratto collettivo di lavoro 26 febbraio 1960 per il personale imbarcato sulle unità adibite al servizio di rimorchio ed al soccorso delle navi, ferme restando le norme di cui ai successivi due comma dello stesso articolo:

Hanno concordato quanto segue:

1° *Applicabilità contratto collettivo.*

Il contratto collettivo di lavoro 26 febbraio 1960 è applicabile al personale imbarcato sulle unità adibite al servizio di rimorchio delle navi ed al soccorso delle navi.

Conseguentemente la denominazione del predetto contratto è così modificata: « Contratto collettivo di lavoro 26 febbraio 1960 per il personale imbarcato sulle unità adibite al servizio di rimorchio delle navi ed al soccorso delle navi ».

2° *Tabelle paghe.*

Al personale imbarcato sulle unità adibite al servizio di rimorchio delle navi ed al soccorso delle navi è applicata, con effetto dal 1° maggio 1960, la tabella paghe allegata al presente accordo (Allegato 1).

Le paghe del personale imbarcato sulle unità adibite al servizio di rimorchio nei porti di Napoli, Baia, Pozzuoli, Gaeta e Bari sono comprensive dei due punti di contingenza, in atto corrisposti come assegno « ad personam ».

3° *Indennità sostitutiva della panatica.*

*a)* Il compenso in denaro a titolo di panatica è stabilito nella misura non frazionabile di L. 550 giornaliere nei porti di Savona, Genova, La Spezia, Napoli, Baia, Gaeta, Pozzuoli, Bari, Palermo, Siracusa, Augusta, Catania, Venezia e Trieste.

*b)* Nei porti di Livorno e di Civitavecchia, in considerazione dei particolari criteri seguiti in materia, la panatica è stabilita nella misura di L. 500 giornaliere. Nel porto di Ancona la panatica è fissata nella misura di L. 475 giornaliere, con facoltà in sede locale di forfetizzarla in cifra mensile.

*c)* Restano fermi i migliori eventuali trattamenti aziendali o personali vigenti alla data di stipulazione del presente accordo.

4° *Compensi lavoro straordinario.*

*a)* I compensi orari per lavoro straordinario vigenti nei porti di Ancona, Savona e Civitavecchia sono aumentati del 10% (Allegato 2).

*b)* I compensi orari per lavoro straordinario vigenti nei porti di Genova, Venezia e Trieste restano confermati nelle misure vigenti (Allegato 2).

*c)* E' ammessa la forfetizzazione del compenso per lavoro straordinario da convenirsi in sede locale fra le Organizzazioni sindacali interessate mediante contratto collettivo.

Gli accordi locali esistenti sulla forfetizzazione dei compensi lavoro straordinario restano confermati fino alla loro scadenza.

5° *Accordo pluriaziendale stipulato in Genova il 27 febbraio 1959.*

Resta confermata la proroga della scadenza dell'accordo in oggetto al 31 dicembre 1961.

Ferma restando la data di entrata in vigore del contratto 26 febbraio 1960 (art. 31 del contratto stesso), le pattuizioni di cui ai punti 2 e 4 del presente accordo avranno applicazione dal 1° maggio 1960.

Per quanto riguarda la panatica, ferma restando la decorrenza del 1° marzo per la non frazionabilità, le nuove quote di cui al punto 3 saranno corrisposte dal 1° maggio 1960.

Il presente accordo avrà durata fino al 31 dicembre 1961, come il citato contratto 26 febbraio 1960, del quale seguirà le sorti.

ALLEGATO N. 1

## TABELLA PAGHE MENSILI

| | Savona | Genova | Spezia | Livorno | Civita-vecchia | Napoli Baia Gaeta Pozzuoli Bari | Palermo | Augusta Catania Siracusa | Ancona | Venezia | Trieste |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Personale comando (cop. e macch.) | 65.800 | 67.680 | 65.800 | 65.000 | 65.000 | 66.990 | 63.500 | 62.000 | 61.600 | 66.950 | 62.210 |
| Ufficiale (cop. e macch.) | — | — | — | — | 54.000 | — | — | 50.000 | 46.000 | — | 56.000 |
| Nostromo | — | — | — | — | 52.500 | — | 52.500 | — | — | 52.500 | — |
| Sottufficiali | — | — | — | — | — | — | — | — | — | 51.500 | 51.600 |
| Fuochisti | 48.000 | 48.500 | 48.000 | 48.250 | 48.250 | 47.760 | — | 46.000 | 37.800 | 47.850 | 47.680 |
| Marinai | 47.500 | 47.850 | 47.500 | 47.620 | 47.620 | 47.120 | 44.120 | 45.300 | 35.800 | 47.200 | 47.040 |
| Giovanotti | — | 36.900 | — | — | 39.290 | 36.910 | — | 37.300 | — | 36.440 | 38.750 |
| Mozzo — oltre 6 mesi nav. — oltre 20 anni | — | 32.810 | 31.620 | — | 32.420 | 31.920 | 32.020 | 29.300 | — | 32.010 | 31.410 |
| Mozzo — oltre 6 mesi nav. — 18–20 » | — | 31.690 | — | — | — | — | — | — | — | 30.940 | — |
| Mozzo — oltre 6 mesi nav. — 16–18 » | — | 27.430 | — | — | — | — | — | — | — | 26.860 | — |
| Mozzo — oltre 6 mesi nav. — inf. 16 » | — | — | — | — | — | — | — | — | — | 21.830 | — |
| Mozzo — fino a 6 mesi nav. — oltre 20 anni | — | 31 760 | — | — | — | — | — | — | — | 30.960 | — |
| Mozzo — fino a 6 mesi nav. — 18–20 » | — | 30.640 | — | — | — | — | — | — | — | 29.890 | — |
| Mozzo — fino a 6 mesi nav. — 16–18 » | — | 26.380 | — | — | — | — | — | — | — | 25.810 | — |
| Mozzo — fino a 6 mesi nav. — inf. 16 » | — | — | — | — | — | — | — | — | — | 20.780 | — |

ALLEGATO N. 2

## TABELLA COMPENSI LAVORO STRAORDINARIO

| | VENEZIA | | | GENOVA | | | TRIESTE | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Feriale diurno | Notturno o festivo | Festivo notturno | Feriale diurno | Notturno o festivo | Festivo notturno | Feriale diurno | Notturno o festivo | Festivo notturno |
| Personale comando (cop. e macch.) | 340 | 400 | 450 | 339 | 404 | 451 | 339 | 404 | 451 |
| Ufficiale (cop. e macch.) | — | — | — | — | — | — | 305 | 363 | 406 |
| Nostromo | 285 | 325 | 370 | — | — | — | — | — | — |
| Sottufficiali | 285 | 325 | 370 | — | — | — | 296 | 348 | 386 |
| Fuochisti | 275 | 320 | 355 | 274 | 320 | 355 | 274 | 321 | 355 |
| Marinai | 270 | 315 | 350 | 268 | 315 | 350 | 268 | 315 | 350 |
| Giovanotti | 220 | 255 | 270 | 225 | 255 | 273 | 221 | 251 | 268 |
| Mozzo — oltre 6 mesi nav. — oltre 20 anni | 175 | 200 | 220 | — | — | — | — | — | — |
| Mozzo — oltre 6 mesi nav. — 18–20 » | 170 | 190 | 215 | — | — | — | — | — | — |
| Mozzo — oltre 6 mesi nav. — 16–18 » | 145 | 170 | 190 | — | — | — | — | — | — |
| Mozzo — oltre 6 mesi nav. — inf. 16 » | 120 | 135 | 165 | — | — | — | — | — | — |
| Mozzo — fino a 6 mesi nav. — oltre 20 anni | 170 | 185 | 210 | 178 | 202 | 225 | 175 | 198 | 221 |
| Mozzo — fino a 6 mesi nav. — 18–20 » | 165 | 180 | 205 | — | — | — | — | — | — |
| Mozzo — fino a 6 mesi nav. — 16–18 » | 135 | 165 | 180 | — | — | — | — | — | — |
| Mozzo — fino a 6 mesi nav. — inf. 16 » | 115 | 130 | 155 | — | — | — | — | — | — |

*Segue* ALLEGATO N. 2

**TABELLA COMPENSI LAVORO STRAORDINARIO**

| | CIVITAVECCHIA | | | ANCONA | | | SAVONA | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Feriale diurno | Notturno o festivo | Festivo notturno | Feriale diurno | Notturno o festivo | Festivo notturno | Feriale diurno | Notturno o festivo | Festivo notturno |
| Personale comando (cop. e macch.) | 315 | 380 | 430 | 315 | 375 | 420 | 330 | 400 | 445 |
| Nostromo | 230 | 270 | 305 | — | — | — | — | — | — |
| Fuochisti | 220 | 255 | 290 | 260 | 310 | 330 | 265 | 315 | 350 |
| Marinai | 220 | 255 | 290 | 260 | 310 | 330 | 260 | 310 | 345 |
| Giovanotti | 180 | 210 | 235 | 255 | 300 | 320 | — | — | — |
| Mozzo | 150 | 170 | 185 | 165 | 190 | 210 | — | — | — |

Visti l'accordo e le tabelle che precedono,
*il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA
2 gennaio 1962, n. 656.

**Norme sul trattamento economico e normativo dei procuratori, degli impiegati e dei commessi dipendenti dai commissionari di borsa ammessi ai recinti riservati della borsa valori di Milano.**

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo 2 ottobre 1959, e relative tabelle, per i procuratori, gli impiegati ed i commessi dipendenti dai Commissionari di borsa ammessi ai recinti riservati della borsa valori di Milano, stipulato tra l'Associazione Nazionale dei Commissionari di Borsa e la Federazione Italiana Bancari C.I.S.L. ;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 19 della provincia di Milano, in data 3 ottobre 1960, del contratto sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

*Articolo unico.*

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale è stato stipulato il contratto collettivo 2 ottobre 1959, relativo ai procuratori, agli impiegati ed ai commessi dipendenti dai commissionari di borsa ammessi ai recinti riservati della borsa valori di Milano, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto collettivo anzidetto, annesso al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i procuratori, gli impiegati ed i commessi dipendenti dai commissionari di borsa ammessi ai recinti riservati della borsa valori di Milano.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

*Registrato alla Corte dei conti, addì 6 giugno* 1962
*Atti del Governo, registro n.* 148, *foglio n.* 115. — VILLA

# CONTRATTO COLLETTIVO 2 OTTOBRE 1959 PER I PROCURATORI, GLI IMPIEGATI ED I COMMESSI DIPENDENTI DAI COMMISSIONARI DI BORSA AMMESSI AI RECINTI RISERVATI DELLA BORSA VALORI DI MILANO

Addì 2 ottobre 1959, in Milano, presso l'Ufficio Regionale del Lavoro e della Massima Occupazione, alla presenza del suo direttore avv *Giovanni Risoldi*, assistito dal dott *Gerolamo Omodeo-Zorini*

tra

l'ASSOCIAZIONE NAZIONALE DEI COMMISSIONARI DI BORSA rappresentata dal sig. dott. *Giuseppe Adolfo Zevi*, presidente e dai sigg. dott. *Ettore Boffa* e rag. *Egidio Brambilla*, consiglieri:

la FEDERAZIONE ITALIANA BANCARI (F.I.B.), aderente alla C.I.S.L., rappresentata dal sig. *Corradini Umberto*, segretario nazionale F.I.B. e dai signori *Cagiada Aldo*, segretario provinciale e *Capelli Carlo*, consigliere,

è stato stipulato il seguente contratto collettivo di lavoro, da valere per i dipendenti dai commissionari di Borsa di Milano, ammessi ai recinti riservati.

Art. 1.

### ASSUNZIONE E CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Le assunzioni del personale sono effettuate a norma delle vigenti disposizioni di legge.

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

certificato di nascita e di cittadinanza;

certificato di studi compiuti;

copia dello stato di servizio militare o del foglio matricolare;

certificato del casellario giudiziario di data non inferiore a tre mesi e certificati dei carichi pendenti.

L'assunzione deve essere comunicata per iscritto all'interessato specificando:

la data di assunzione in servizio;

la categoria cui l'interessato viene assegnato;

il trattamento economico iniziale;

la durata dell'eventuale periodo di prova.

Il limite di età per l'assunzione è di anni 17 per gli impiegati e di anni 14 per i commessi. Non è ammessa l'assunzione del personale a condizioni diverse da quelle stabilite dal presente contratto.

Art. 2.

### PERIODO DI PROVA

L'assunzione del personale può avvenire con un periodo di prova. Durante il periodo di prova, che non può superare i tre mesi, si applicano le disposizioni del presente contratto con le eccezioni di cui al secondo e terzo comma del presente articolo.

Durante il periodo di prova il rapporto di lavoro può essere risolto senza preavviso e senza indennità ad iniziativa di una delle parti.

Nel caso di recesso del lavoratore devono essere corrisposti, allo stesso, le competenze (compresi i ratei della gratificazione per i mesi di prestato servizio) computando come mese intero la eventuale frazione di mese superiore ai 14 giorni; nel caso, invece, di risoluzione del rapporto per iniziativa del datore di lavoro, devono essere corrisposte al lavoratore le competenze, sopra indicate, fino al termine del mese in corso.

Compiuto il periodo di prova il personale si intende confermato e la sua anzianità decorre, a tutti gli effetti, dalla data della sua entrata in servizio.

Vengono esclusi dal periodo di prova coloro che abbiano già prestato servizio presso un commissionario di Borsa o un agente di cambio per almeno tre mesi nel corso dell'anno.

Art. 3.

### QUALIFICHE

Il personale si distingue in:

1) Procuratori:

*a*) a firma libera;

*b*) a firma abbinata.

2) Impiegati:

*a*) 1ª categoria: impiegati muniti di laurea o di diploma di ragioniere o che svolgono mansioni di particolare competenza o responsabilità (ad esempio: capo contabile o cassiere o coordinatore generale della liquidazione di borsa).

Si conviene che agli impiegati muniti di laurea o di diploma di ragioniere, per i primi sei mesi di servizio, comprensivi del periodo di prova, ove sia richiesto all'atto dell'assunzione, verrà corrisposta una retribuzione, in ogni caso non inferiore a quella prevista per gli impiegati di 2ª categoria.

Ne faranno comunque eccezione coloro che provengono da un Commissionario di Borsa o da un Agente di cambio presso il quale abbiano compiuto tale periodo.

*b*) 2ª categoria: impiegati che svolgono mansioni d'ordine e cioè che richiedono la semplice diligenza di esecuzione.

3) Commessi

Personale che non esplica lavoro di scritturazione contabile.

Art. 4.

### INCARICO SUPERIORE

Il commissionario di Borsa può incaricare il dipendente di sostituirne altro di grado o di categoria superiore. In tal caso l'interessato ha diritto, dopo un periodo di sei mesi di servizio continuativo, alla qualifica corrispondente alle mansioni effettivamente svolte. In ogni caso, la sostituzione per un periodo di oltre un mese dà diritto al lavoratore per periodi successivi, alla retribuzione inerente alle mansioni svolte.

Art. 5.

### ANZIANITÀ CONVENZIONALI

Al personale che sarà assunto in servizio dalla data di entrata in vigore del presente contratto saranno riconosciute, agli effetti tabellari ed a quelli delle ferie e di malattia le seguenti anzianità convenzionali:

*a*) il 75 % del servizio precedentemente prestato con la stessa qualifica presso un commissionario di Borsa o agente di cambio;

*b*) il 50 % del periodo di servizio militare prestato quale combattente in reparti operanti in zone di operazione, dedotto il servizio di leva;

*c*) un anno, per:

le decorazioni al valor militare e per le premiazioni per merito di guerra;

per le mutilazioni e per le invalidità di guerra: anche se subite da civili;

per le ferite di guerra.

Art. 6.

### MALATTIA E INFORTUNIO

In caso di malattia o di infortunio, il lavoratore che abbia superato il periodo di prova ha diritto al mantenimento del posto per i periodi seguenti, in rapporto alla anzianità di servizio a fianco segnata:

mesi tre, fino a cinque anni di compiuto servizio;

mesi quattro, dal quinto anno di servizio effettivo fino all'ottavo anno;

mesi sei dall'ottavo anno di servizio effettivo fino al decimo anno;

mesi nove, dal decimo anno di servizio effettivo fino al quindicesimo anno;

mesi dodici, oltre il quindicesimo anno di effettivo servizio.

Il trattamento economico da corrispondere, invece, al lavoratore nei casi sopra considerati, è del:

100 % per i primi tre mesi di malattia o di infortunio;

50 % per gli eventuali sei mesi successivi ai tre mesi anzidetti e cioè fino al nono mese.

Per i dipendenti affetti da T.B.C. e ricoverati in Istituti sanitari o in case di cura si applica il disposto dell'art. 10 di cui alla legge 28 febbraio 1953, n. 86.

Agli stessi, tuttavia, verrà usato il trattamento economico di cui al precedente capoverso.

Il commissionario di Borsa ha la piena facoltà di accertare, a mezzo di suo medico di fiducia, la reale esistenza della malattia o dell'infortunio dei dipendente e di controllarne il decorso.

Ai fini del computo del trattamento di cui sopra, si cumulano anche i periodi di malattia verificatasi nei sei mesi precedenti.

Art. 7

### GRAVIDANZA E PUERPERIO

In caso di gravidanza e di puerperio, la lavoratrice ha diritto a rimanere assente dal servizio per un periodo non inferiore a mesi quattro.

Durante tale periodo alla stessa verrà usato il normale trattamento economico, come se fosse in servizio, fermi restando tutti gli altri diritti di cui alla legge 26 agosto 1950, n. 860, modificata con legge 23 maggio 1951, n. 394 e al relativo regolamento di attuazione di cui al decreto del Presidente della Repubblica 21 maggio 1953, n. 568.

Art. 8.

### SERVIZIO MILITARE

La chiamata alle armi per l'adempimento degli obblighi di leva non risolve il rapporto di lavoro, ma lo sospende fino alla data di effettiva ripresa del servizio computando detto periodo, a tutti gli effetti, ai fini della anzianità di servizio.

Per il richiamo alle armi si fa riferimento alle disposizioni di legge vigenti in materia.

Nell'uno e nell'altro caso il lavoratore dovrà riprendere servizio entro trenta giorni dal congedamento o, dall'inizio della licenza illimitata in attesa di congedo.

Art. 9.

### CONGEDO MATRIMONIALE

In occasione del matrimonio viene concesso un congedo straordinario retribuito di 15 giorni consecutivi non computabili come ferie.

Art. 10.

### TRATTAMENTO ECONOMICO

La retribuzione del personale e la progressione automatica degli scatti per età e per anzianità di servizio sono stabiliti dalla tabella allegata al presente contratto. (Allegato n. 1).

Le competenze mensili vengono corrisposte alla fine di ogni mese, corredate con la distinta degli emolumenti che formano le stesse e delle trattenute di legge contrattuali.

La retribuzione è costituita:

dallo stipendio (comprensivo dell'indennità di contingenza);

da tutte le altre indennità di legge in atto e di nuova applicazione:

da tutte le altre eventuali indennità riferentisi alla qualifica e alle mansioni.

Al personale vengono corrisposte annualmente:

una gratifica natalizia, pari ad una intera mensilità, da erogarsi entro il 20 del mese di dicembre:

una gratifica completamente, non inferiore a 1/2 mensilità per gli impiegati ed i commessi e, non inferiore a una intera mensilità, per i procuratori, da erogarsi entro il mese di giugno.

Restano acquisiti i trattamenti, eventualmente in atto, più favorevoli di quelli previsti dal presente accordo.

Le mensilità in questione saranno corrisposte in misura pari al trattamento economico globale del mese di dicembre dell'esercizio a cui si riferiscono, esclusi, da esse, gli assegni familiari.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno le graficazioni competono in proporzione dei mesi di servizio prestato, considerando come mese intero la eventuale frazione di mese superiore ai 14 giorni.

Il trattamento economico previsto è soggetto a variazioni in correlazione al mutamento del costo della vita in base alle rilevazioni statistiche del Comune di Milano.

Art. 11.

**PASSAGGI DI CATEGORIA**

Il passaggio da una categoria alla categoria superiore avviene:

per promozione;

per conseguimento di uno dei titoli di studio di cui all'art. 3, qualora il lavoratore venga stabilmente adibito a mansioni proprie della categoria superiore;

per diritto acquisito nello svolgimento di mansioni previste dall'art. 4.

In caso di passaggio dalla categoria commessi a quella di impiegati di 2ª e da questa a quella di impiegati di 1ª categoria, il lavoratore verrà inquadrato nella classe di tabella il cui stipendio risulti immediatamente superiore a quello precedentemente percepito, maggiorato di 2 scatti.

In nessun caso la nuova retribuzione potrà risultare superiore a quella stabilita considerando gli anni di effettivo servizio presso un commissionario di Borsa o un agente di cambio come effettuati nella nuova categoria.

Il lavoratore inquadrato alla 1ª categoria impiegati e promosso procuratore a firma abbinata od a mandato speciale avrà il trattamento economico in atto maggiorato del 20 %.

Nel caso di promozione da procuratore a firma abbinata od a mandato speciale a procuratore a firma libera il nuovo trattamento economico sarà quello percepito maggiorato del 33 %.

Nell'ipotesi di promozione del lavoratore inquadrato nella 1ª categoria impiegati a procuratore a firma libera il nuovo trattamento economico sarà quello percepito maggiorato del 20 % ed ulteriormente del 33 %.

In caso di assunzione da parte del commissionario di Borsa di lavoratore da inquadrare nella categoria di procuratore a firma abbinata od a mandato speciale, il trattamento economico sarà quello iniziale risultante dalla tabella degli impiegati di 1ª categoria, 1° scatto maggiorato del 20 %; mentre se tale lavoratore verrà inquadrato nella categoria di procuratore a firma libera a tale trattamento dovrà aggiungersi un'ulteriore maggiorazione del 33 %.

Quanto sopra, fatto salvo il disposto dell'articolo 5 del presente contratto.

Il passaggio a categoria superiore come le eventuali promozioni, debbono essere comunicate al lavoratore per iscritto.

Art. 12.

**ORARIO DI LAVORO**

L'orario di lavoro è stabilito in 44 ore settimanali.

L'orario giornaliero è diviso in due turni, ad eccezione della giornata di sabato. Qualora il calendario di borsa dovesse modificarsi, le parti si incontreranno per esaminare l'opportunità di variazioni dell'orario nella giornata di sabato.

Nel limite di 44 ore di lavoro complessive settimanali, è consentito al commissionario di Borsa di richiedere al lavoratore prestazioni eccedenti le otto ore giornaliere. Entro lo stesso limite, gli orari di lavoro possono essere fissati dal commissionario di Borsa tanto per tutti i lavoratori, come per taluni di essi, secondo le esigenze degli uffici.

Art. 13.

**LAVORO STRAORDINARIO E FESTIVO**

Per le eventuali prestazioni di lavoro straordinario feriale o festivo, espressamente richieste dal commissionario di Borsa, è riconosciuta al lavoratore una maggiorazione sulla retribuzione oraria del 35 % (vedi allegato 2).

La paga oraria viene calcolata dividendo un dodicesimo dell'ammontare globale annuo della retribuzione per un divisore fisso che si determina moltiplicando l'orario settimanale di 44 ore per 52 e dividendo il prodotto per 12, con arrotondamento a 5 per difetto. Le prestazioni domenicali daranno, inoltre, diritto al riposo compensativo.

Art. 14.

**FERIE**

Nel corso di ogni anno solare la durata delle ferie del lavoratore è stabilita come segue:

1) due settimane, per una anzianità di servizio fino al decimo anno;

2) l'anzidetto periodo, più sei giorni lavorativi, per anzianità di servizio dal decimo anno compiuto al ventesimo;

3) lo stesso periodo più dodici giorni lavorativi, per anzianità di servizio oltre il ventesimo anno compiuto.

Il commissionario di Borsa ha la facoltà di richiamare in servizio il lavoratore che è assente per ferie, quando urgenti necessità di servizio lo richiedano. In questo caso, il dipendente ha diritto:

al completamento dei giorni di ferie restanti in successivo periodo;

al rimborso delle spese, che egli dovrà dimostrare di avere sostenute, derivanti dalla interruzione delle ferie stesse.

Il rimborso avrà luogo anche nel caso di spese sostenute dal lavoratore a seguito della variazione di periodo di ferie o di tempo già convenuto tra le parti.

Le ferie saranno preventivamente concordate entro il mese di marzo.

Art. 15.

### CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Il rapporto di lavoro può essere risolto:

*a*) per inziativa del commissionario di Borsa con regolare disdetta all'altra parte;

*b*) per superato periodo di malattia o di infortunio di cui all'art. 6 del presente contratto e per superato periodo di cui alla legge 28 febbraio 1958, n. 86 in caso di T.B.C.;

*c*) per dimissioni del lavoratore;

*d*) per recesso del lavoratore per giusta causa ai sensi dell'articolo 2119 c.c.;

*e*) per raggiunti limiti di età, di cui all'art. 2 della legge 4 aprile 1952, n. 218;

*f*) per decesso del lavoratore;

*g*) per licenziamento in tronco a seguito di così grave mancanza del lavoratore per cui non sia più consentita la sua presenza al lavoro, sempre ai sensi dello art. 2119 Codice civile.

Art. 16.

### PREAVVISO

I termini di preavviso per il lavoratore che abbia superato il periodo di prova, sono i seguenti:

1) nel caso di cui al punto *a*) dell'art. 15, mezzo mese per ogni anno di effettivo servizio prestato, fino a 8 anni; oltre gli otto anni e fino a 15, mesi cinque; oltre i 15 anni, mesi 6;

2) nel caso di cui al punto *b*) dell'articolo anzidetto, 1/3 di mese per ogni anno compiuto di effettivo servizio e fino a 9 anni; oltre i 9 anni e fino a 15 anni, tre mesi; oltre i 15 anni, quattro mesi;

3) nel caso di cui al punto *c*) sempre dell'art. 15:

tre mesi, per i procuratori;

due mesi, per gli impiegati di 1ª categoria;

un mese, per gli impiegati di 2ª categoria e per i commessi.

E' comunque nella facoltà del commissionario di Borsa di dispensare il lavoratore dell'effettuazione del periodo di preavviso o di interrompere lo stesso in qualsiasi momento. In tali casi compete al dipendente la totale o parziale indennità sostitutiva;

4) nel caso di cui al punto *d*), varrà il trattamento di cui al punto 1) del presente articolo, con la sostituzione del periodo di preavviso, della corrispondente indennità;

5) nel caso di cui al punto *e*) verrà corrisposta una indennità sostitutiva pari a:

un mese, per una anzianità di servizio effettivo fino a 5 anni;

due mesi, oltre i 5 anni;

6) nel caso di cui al punto *f*):

un mese, fino a 3 anni di effettivo servizio;

due mesi, da oltre 3 anni e fino a 8 anni;

tre mesi, da oltre 8 anni e fino a 15;

quattro mesi, oltre i 15 anni;

7) nel caso di cui al punto *g*) non è dovuto nessun preavviso.

Il periodo di preaviso fa parte integrante dell'anzianità di servizio e, pertanto, va computato a tali effetti.

Art. 17.

### INDENNITÀ DI ANZIANITÀ

L'indennità di anzianità è stabilita nella misura di una mensilità per ogni anno di servizio compiuto. Le frazioni di anno, successive al primo, verranno conteggiate in dodicesimi, tenendo presente che conta, nel computo, come mese intero la frazione di mese superiore ai 14 giorni.

Agli effetti di quanto sopra dovranno computarsi nella mensilità lo stipendio effettivamente percepito e le gratifiche.

Per il lavoratore dimissionario la indennità di anzianità sarà commisurata come segue:

da oltre due anni di effettivo servizio fino a 5 anni, il 50 %;

da oltre i 5 anni e fino ai 10 anni, il 75 %;

oltre i 10 anni, il 100 %.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi della lettera *g*) dell'art. 15 (licenziamento in tronco) l'indennità di anzianità non spetta al lavoratore.

Art. 18.

### DISDETTA DEL RAPPORTO DI LAVORO

La disdetta del rapporto di lavoro deve essere comunicata per iscritto da ambo le parti. I termini di essa decorrono dal 1° o dal 15 di ciascun mese.

Il commissionario di Borsa in caso di contestazione circa la somma spettante ai lavoratore o agli aventi diritto, è tenuto a corrispondere immediatamente la parte non contestata senza pregiudizio per la parte dei diritti in contestazione.

Art. 19.

### CERTIFICATO DI LAVORO

Il caso di cessazione del rapporto di lavoro, per qualsiasi causa, e nonostante eventuali contestazioni in atto sulla liquidazione per diritti che ne derivano, il commissionario di Borsa rilascerà al lavoratore, un certificato con l'indicazione della durata del servizio prestato dallo stesso e delle mansioni svolte e della qualifica.

Art. 20.

### DOVERI E DIRITTI DEL PERSONALE

Il personale deve tenere una condotta dignitosa e morale tanto in servizio che fuori.

Il personale ha il dovere di dare al commissionario di Borsa una collaborazione attiva ed intensa e deve osservare il segreto d'ufficio.

Il personale non può prestare la propria opera a favore di terzi, salvo autorizzazione del commissionario di Borsa, o svolgere attività incompatibile con i doveri d'ufficio.

I lavoratori possono rivestire ed espletare cariche pubbliche elettive secondo le norme di legge e cariche sindacali relative al settore od in rappresentanza del medesimo.

Art. 21.

### NORME TRANSITORIE E DI ATTUAZIONE

In applicazione a quanto disposto nell'ultimo comma dell'art. 10, si precisa che a base del computo delle variazioni sarà preso in considerazione il numero indice del mese di settembre 1959, fatto pari a 100.

Il calcolo delle variazioni della allegata tabella e il relativo conguaglio, che sarà fatto entro il mese di gennaio di ciascun anno, si otterrà dalla media aritmetica dei numeri indici dei 12 mesi dell'anno preso in esame.

A tali fini l'indice di variazione sarà espresso nella unità inferiore, qualora il decimale non superi lo 0,50% (esempio: 1,50% = 1%), nell'unità superiore, qualora il decimale superi lo 0,50 % (es. 1,51% = 2 %).

Art. 22.

### INQUADRAMENTO DEL PERSONALE

I lavoratori in servizio alla data del 30 settembre 1959 verranno inquadrati nelle rispettive categorie e nelle classi a seconda delle retribuzioni percepite o in base alla loro anzianità di servizio con la soluzione più favorevole al lavoratore.

Art. 23.

### DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto, entrerà in vigore a partire dal 1° ottobre 1959 e scadrà il 31 dicembre 1961.

Esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non sia disdettato, con lettera raccomandata da una delle parti contraenti, almeno tre mesi prima della sua scadenza.

ALLEGATO N. 1

## TRATTAMENTO ECONOMICO

| ANNI DI ETÀ | | IMPIEGATI I | | IMPIEGATI II | | Commessi | Procuratori a firma abbinata o con mandato speciale | | Procuratori a firma libera | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Uomini | Donne | Uomini | Donne | | Uomini | Donne | Uomini | Donne |
| 14-15 | | — | — | — | — | 22.000 | — | — | — | — |
| 16-17 | | — | — | — | — | 25.000 | — | — | — | — |
| 18-19 | | 40.000 | 35.000 | 32.000 | 30.000 | 28.000 | — | — | — | — |
| 20-21 | | 45.000 | 40.000 | 37.000 | 34.000 | 32.000 | — | — | — | — |
| Dopo il 21° anno | | | | | | | | | | |
| Classe | Permanenza | | | | | | | | | |
| 1 | 2 anni | 51.000 | 46.000 | 43.000 | 39.000 | 36.000 | 61.200 | 55.200 | 81.396 | 73.416 |
| 2 | 2 | 54.000 | 49.000 | 46.000 | 42.000 | 39.000 | 64.800 | 58.800 | 86.184 | 78.204 |
| 3 | 2 | 57.000 | 52.000 | 49.000 | 45.000 | 42.000 | 68.400 | 62.400 | 90.972 | 82.992 |
| 4 | 2 » | 59.500 | 54.500 | 51.500 | 47.500 | 44.500 | 71.400 | 65.400 | 94.962 | 86.982 |
| 5 | 2 | 62.000 | 57.000 | 54.000 | 50.000 | 47.000 | 74.400 | 68.400 | 98.952 | 90.972 |
| 6 | 2 » | 64.500 | 59.500 | 56.500 | 52.500 | 49.500 | 77.400 | 71.400 | 102.942 | 94.962 |
| 7 | 2 | 67.000 | 62.000 | 59.000 | 55.000 | 52.000 | 80.400 | 74.400 | 106.932 | 98.952 |
| 8 | 2 » | 69.000 | 64.000 | 61.000 | 57.000 | 54.000 | 82.800 | 76.800 | 110.124 | 102.144 |
| 9 | 2 | 71.000 | 66.000 | 63.000 | 59.000 | 56.000 | 85.200 | 79.200 | 113.316 | 105.336 |
| 10 | 2 | 73.000 | 68.000 | 65.000 | 61.000 | 58.000 | 87.600 | 81.600 | 116.508 | 108.528 |
| 11 | 2 | 75.000 | 70.000 | 67.000 | 63.000 | 60.000 | 90.000 | 84.000 | 119.700 | 111.720 |
| 12 | 2 | 77.000 | 72.000 | 69.000 | 65.000 | 62.000 | 92.400 | 86.400 | 122.892 | 114.912 |
| 13 | 2 | 79.000 | 74.000 | 71.000 | 67.000 | 64.000 | 94.800 | 88.800 | 126.084 | 118.104 |
| 14 | 2 | 81.000 | 76.000 | 73.000 | 69.000 | 66.000 | 97.200 | 91.200 | 129.276 | 121.296 |
| 15 | 2 | 83.000 | 78.000 | 75.000 | 71.000 | 68.000 | 99.600 | 93.600 | 132.468 | 124.488 |

ALLEGATO N. 2

## TABELLA STRAORDINARIO

| ANNI DI ETÀ | IMPIEGATI I | | | | IMPIEGATI II | | | | COMMESSI | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Uomini | | Donne | | Uomini | | Donne | | | |
| | Stipendio | Straor. | Stipendio | Straor. | Stipendio | Straor. | Stipendio | Straor. | Stipendio | Straor. |
| 14-15 | — | — | — | — | — | — | — | — | 22.000 | 175 |
| 16-17 | — | — | — | — | — | — | — | — | 25.000 | 200 |
| 17-19 | 40.000 | 320 | 35.000 | 267 | 32.000 | 255 | 30.000 | 239 | 28.000 | 223 |
| 19-21 | 45.000 | 359 | 40.000 | 320 | 37.000 | 295 | 34.000 | 271 | 32.000 | 255 |
| Dopo il 21° anno | | | | | | | | | | |
| 1 | 51.000 | 408 | 46.000 | 367 | 43.000 | 343 | 39.000 | 310 | 36.000 | 288 |
| 2 | 54.000 | 432 | 49.000 | 391 | 46.000 | 367 | 42.000 | 335 | 39.000 | 302 |
| 3 | 57.000 | 455 | 52.000 | 414 | 49.000 | 392 | 45.000 | 359 | 42.000 | 335 |
| 4 | 59.500 | 475 | 54.500 | 435 | 51.500 | 411 | 47.500 | 379 | 44.500 | 355 |
| 5 | 62.000 | 495 | 57.000 | 455 | 54.000 | 431 | 50.000 | 400 | 47.000 | 376 |
| 6 | 64.500 | 515 | 59.500 | 475 | 56.500 | 451 | 52.500 | 416 | 49.500 | 396 |
| 7 | 67.000 | 535 | 62.000 | 495 | 59.000 | 471 | 55.000 | 439 | 52.000 | 414 |
| 8 | 69.000 | 551 | 64.000 | 512 | 61.000 | 487 | 57.000 | 455 | 54.000 | 432 |
| 9 | 71.000 | 567 | 66.000 | 528 | 63.000 | 503 | 59.000 | 471 | 56.000 | 447 |
| 10 | 73.000 | 583 | 68.000 | 544 | 65.000 | 519 | 61.000 | 487 | 58.000 | 463 |
| 11 | 75.000 | 599 | 70.000 | 560 | 67.000 | 535 | 63.000 | 503 | 60.000 | 479 |
| 12 | 77.000 | 615 | 72.000 | 575 | 69.000 | 551 | 65.000 | 519 | 62.000 | 495 |
| 13 | 79.000 | 631 | 74.000 | 592 | 71.000 | 567 | 67.000 | 535 | 64.000 | 512 |
| 14 | 81.000 | 647 | 76.000 | 608 | 73.000 | 583 | 69.000 | 551 | 66.000 | 528 |
| 15 | 83.000 | 662 | 78.000 | 624 | 75.000 | 599 | 71.000 | 567 | 68.000 | 544 |

ore $\frac{44 \times 52}{12} = 190$; L. $\frac{51.000 \times 13,5}{12} = 57,307$; L. $\frac{57.307}{190} = 302$; L. $302 \times 35\% = 106$; L. $302 + 106 = 408$

Visti, il contratto e le tabelle che precedono,
*il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA
2 gennaio 1962, n. 657.

**Norme sul trattamento economico e normativo per i dipendenti dalle agenzie di assicurazione in gestione libera della provincia di Milano.**

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741.

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 25 maggio 1954, per i dipendenti dagli agenti di assicurazione;

Visto l'accordo 1 luglio 1954, integrativo del predetto contratto collettivo 25 maggio 1954;

Visto l'accordo 16 dicembre 1954, per l'applicazione del suddetto contratto collettivo 25 maggio 1954;

Visto, per la provincia di Milano, l'accordo collettivo integrativo 22 febbraio 1955, stipulato tra l'Associazione Provinciale Agenti dell'A.N.A. e il Sindacato Provinciale della Federazione Lavoratori Assicurazioni Private, il Sindacato Provinciale del Sindacato Italiano Lavoratori Imprese Private di Assicurazione, il Sindacato Provinciale del Sindacato Nazionale Assicuratori Privati C.I.S.L.;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 31 della provincia di Milano, in data 3 marzo 1961, dell'accordo sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

*Articolo unico.*

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali è stato stipulato, per la provincia di Milano, l'accordo collettivo integrativo 22 febbraio 1955, relativo al personale delle agenzie di assicurazione in gestione libera, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dell'accordo anzidetto, annesso al presente decreto.

Dette norme sono integrative di quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria, purchè con esse compatibili.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i dipendenti dalle agenzie di assicurazione in gestione libera della provincia di Milano.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO
*Registrato alla Corte dei conti, addì* 6 *giugno* 1962
*Atti del Governo, registro n.* 148, *foglio n.* 114. — VILLA

# ACCORDO COLLETTIVO 22 FEBBRAIO 1955, INTEGRATIVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 25 MAGGIO 1954 E SUCCESSIVE MODIFICHE, PER IL PERSONALE DIPENDENTE DALLE AGENZIE DI ASSICURAZIONE IN GESTIONE LIBERA DELLA PROVINCIA DI MILANO

Il giorno 22 febbraio 1955 in Milano,

fra

l'ASSOCIAZIONE PROVINCIALE AGENTI DI MILANO dell'A.N.A. in persona del Presidente sig. *Sandro Zanetti*, assistito dai signori dott. ing. *Giuseppe Cesa Bianchi*, *Bruno Ferrarini*, dott. *Enea Mansutti*, avv. *Edoardo Senna*

e

SINDACATO PROVINCIALE DI MILANO DELLA FEDERAZIONE LAVORATORI ASSICURAZIONI PRIVATE in persona del geometra *Ugo Merli*,

SINDACATO PROVINCIALE DI MILANO DEL SINDACATO ITALIANO LAVORATORI IMPRESE PRIVATE DI ASSICURAZIONE in persona dei signori *Aldo Poletti*, geom. *Ermanno Sacchi*, *Enzo Maresti*,

SINDACATO PROVINCIALE DI MILANO DEL SINDACATO NAZIONALE ASSICURATORI PRIVATI ADERENTI ALLA C.I.S.L., in persona dei signori *Emilio Gioscia*, *Ravasi* rag. *Casimiro* a complemento ed integrazione del Contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale delle Agenzie di assicurazione in gestione libera stipulato il 25 maggio 1954 in Roma alla presenza del Sottosegretario di Stato on. Delle Fave e del successivo accordo 16 dicembre 1954 per l'applicazione del contratto suddetto si è convenuto quanto segue.

Art. 1

Ferme restando le disposizioni del Contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale delle agenzie di assicurazione e del successivo accordo 16 dicembre 1954 per l'applicazione del contratto suddetto, il trattamento economico che spetterà al personale dipendente dalle predette agenzie di Milano e provincia è quello previsto dalle tabelle allegate al presente accordo.

Art. 2.

La retribuzione di cui alla allegata tabella n. 1 è annuale e comprende le voci di trattamento economico singolarmente in atto con le esclusioni degli assegni famigliari di legge, del caro-pane, nonchè delle altre voci espressamente indicate nel contratto collettivo suddetto e nel successivo accordo integrativo del 16 dicembre 1954.

Art. 3.

Le indennità di carica e/o di rischio per il personale, che ne abbia diritto, sono annuali e contemplate nell'allegato n. 2.

Art. 4.

Per i dipendenti delle agenzie con sede nelle seguenti località le tabelle di cui all'allegato n. 1 si intendono ridotte (escluso il capoluogo):

*a*) del 10% per Monza;

*b*) del 13% per Codogno, Legnano, Lodi e Melegnano;

*c*) del 18% per gli altri comuni della Provincia.

Art. 5.

Con riferimento al punto *A* dell'art. 2 dell'accordo 16 dicembre 1954, per il personale in servizio al 25 maggio 1954, l'anzianità maturata a tutto il 1° aprile 1955 viene stabilita convenzionalmente nel 50% dell'anzianità effettiva.

Art. 6.

Il presente accordo tabellare avrà decorrenza dal 1° aprile 1955 e scadrà il 31 marzo 1957. Esso potrà essere disdettato da una delle parti contraenti con il preavviso di un mese. In mancanza di disdetta si intenderà rinnovato per un anno e così via.

*Dichiarazione delle parti*: a conferma delle dichiarazioni a verbale n. 6 del Contratto collettivo nazionale di Lavoro di cui sopra si conviene che in caso di contestazione per l'inquadramento, le parti si incontreranno per le decisioni del caso.

ALLEGATO N. 1

Uomini oltre 20 anni di età

Ammontare dello stipendio annuale (da corrispondersi in 14 mensilità), per le diverse categorie:

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Capo Ufficio | | stipendio | iniziale | tabellare | L. | 840.000 |
| I Categoria | | » | » | » | » | 672.000 |
| II » | | » | » | » | » | 588.000 |
| III » | A | » | » | » | » | 518.000 |
| III » | B | » | » | » | » | 490.000 |
| IV » | A | » | » | » | » | 490.000 |
| IV » | B | » | » | » | » | 462.000 |

ALLEGATO N. 2

Ammontare delle indennità di rischio e di carica annue (da corrispondersi in 14 mensilità):

| | | |
|---|---|---|
| Vice Capo Ufficio | L. | 28.000 |
| Capo Reparto | » | 21.000 |
| Cassiere di I categoria | » | 21.000 |
| Cassiere di II categoria | » | 14.000 |

Visti l'accordo e gli allegati nn. 1 e 2 che precedono,
*il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 658.

**Norme sul trattamento di mensa dei lavoratori dipendenti dalle imprese tessili della provincia di Milano.**

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87 comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visti i contratti collettivi nazionali di lavoro 31 luglio 1959, per i lavoratori dipendenti: dalle aziende industriali cotoniere; dalle aziende esercenti l'industria della canapa, del lino, delle fibre dure e dei semilavorati di canapa macerata, stigliatura canapa verde e grezzo; dalle aziende esercenti la tessitura della seta e delle fibre artificiali e sintetiche; dalle aziende esercenti l'industria della lana, del feltro tessuto, del feltro battuto e degli articoli da caccia; dalle aziende esercenti l'industria della tessitura delle fibre artificiali e sintetiche; dalle aziende esercenti l'industria della tintoria, stamperia, apparecchiatura e coesionatura della seta, del rajon e delle altre fibre, per conto proprio e per conto terzi; dalle aziende esercenti l'industria della filatura dei cascami di seta; dalle aziende esercenti l'industria jutiera; dalle aziende dell'industria di tessili vari; dalle aziende industriali di tintoria, candeggio, stampa, mercerizzazione e finissaggio;

Visto, per la provincia di Milano, l'accordo collettivo 19 giugno 1947, concernente il trattamento di mensa per i dipendenti da aziende esercenti l'industria tessile, stipulato tra l'Associazione Industriale Lombarda e la Camera Confederale del Lavoro Sindacato Tessile Provinciale; al quale ha aderito l'Unione Provinciale del Lavoro C.I.S.N.A.L.;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 4 della provincia di Milano in data 12 maggio 1960, dell'accordo sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

*Articolo unico.*

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali è stato stipulato l'accordo collettivo 19 giugno 1947, concernente il trattamento di mensa per i dipendenti da aziende esercenti l'industria tessile della provincia di Milano, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dell'accordo anzidetto, annesso al presente decreto, purchè compatibili con quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese tessili della provincia di Milano.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

*Registrato alla Corte dei conti, addì 6 giugno 1962*
*Atti del Governo, registro n. 148, foglio n. 113.* — VILLA

# ACCORDO COLLETTIVO 19 GIUGNO 1947 CONCERNENTE IL TRATTAMENTO DI MENSA PER I DIPENDENTI DA AZIENDE ESERCENTI L'INDUSTRIA TESSILE DELLA PROVINCIA DI MILANO

Addì 19 giugno 1947 in Milano,

tra

l'Associazione Industriale Lombarda di Milano

e

la Camera Confederale del Lavoro della Provincia di Milano, Sindacato tessile provinciale

in applicazione di quanto previsto dal protocollo aggiuntivo « mense aziendali » dei vari contratti di lavoro nazionali tessili stipulati in data 31 gennaio 1947, si conviene che:

— ai lavoratori dipendenti da aziende ove non funzionano mense aziendali

— ai lavoratori dipendenti da aziende ove essendo state istituite le mense ci si trova nell'impossibilità di mantenerle in funzione, nonché

— ai lavoratori che in aziende provviste di mensa, non possono fruirne a causa di esigenze di lavoro,

sarà corrisposta, a partire dal 1° aprile 1947, per ogni giornata di effettiva prestazione lavorativa del dipendente (operaio o impiegato), una indennità sostitutiva della mensa nella misura di L. 30, (trenta).

Nessuna indennità sarà dovuta ai lavoratori che rinunciano a fruire della mensa.

Dove le mense funzionano le Commissioni Interne avranno la facoltà di sorvegliarne l'andamento, d'accordo con le Direzioni delle aziende; queste ultime per parte loro si impegnano a predisporre dappertutto dove sia possibile, accoglienti e confortevoli locali adibiti a refettorio.

Dove le mense non esistono, le Direzioni degli Stabilimenti esamineranno colle Commissioni Interne, la possibilità di costituirle.

Resta inteso che se la materia di cui al presente accordo, verrà disciplinata da un concordato interconfederale o da corrispondenti disposizioni governative, le parti si rimetteranno senz'altro alle determinazioni che in detto concordato o disposizioni saranno comunque fissate, decadendo automaticamente quanto convenuto col presente contratto.

Le disposizioni del presente accordo non costituiscono motivo per la modifica di condizioni di miglior favore aziendalmente in atto.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:

Sullo

PETTINARI UMBERTO, *direttore* — Santi Raffaele, *gerente*

(9152083) Roma Istituto Poligrafico dello Stato - G. C.